

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA EVROPSKÉ INTEGRACE

Volný pohyb pracovníků v Evropské unii se zaměřením na Českou republiku
Free Movement of Workers in the European Union with the Focus on the Czech
Republic

Student: Bc. Klára Segetová

Vedoucí diplomové práce: Ing. Bc. Monika Mynarzová, Ph.D.

Ostrava 2013

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra evropské integrace

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Klára Segetová**
Studijní program: N6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: 6210T004 Eurospráva
Specializace: 00 Eurospráva
Téma: **Volný pohyb pracovníků v Evropské unii se zaměřením
na Českou republiku**
**Free Movement of Workers in the European Union with the Focus
on the Czech Republic**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Teoretická východiska volného pohybu pracovníků v EU
3. Problematika volného pohybu pracovníků v ČR
4. Občané České republiky na pracovním trhu EU
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BARNARD, Catherine. *The Substantive Law of the EU: The Four Freedoms*. 3rd edition. New York (USA): Oxford University Press Inc., 2010. 674 s. ISBN 978-0-19-956224-4.

KRÁL, Richard et al. *Volný pohyb pracovníků v EU v kontextu skončení přechodných opatření*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2012. 214 s. ISBN 978-80-87146-52-1.

STEHLÍK, V., O. HAMULÁK a M. PETR. *Praktikum práva Evropské unie: vnitřní trh: teoretické základy, judikatura, praktické příklady*. Praha: Leges, 2011. 284 s. ISBN 978-80-87576-09-0.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

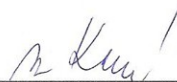
Vedoucí diplomové práce: **Ing. Bc. Monika Mynarzová, Ph.D.**

Datum zadání: 23.11.2012

Datum odevzdání: 26.04.2013



Ing. Boris Navrátil, CSC.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Čestné prohlášení:

Čestně prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a všechny použité informace uvádím v seznamu literatury a zdrojů. Přílohy k práci jsem převzala z uvedených zdrojů.

V Ostravě dne 18.4.2013


Bc. Klára Segetová

Poděkování:

Touto cestou bych chtěla poděkovat své vedoucí diplomové práce Ing. Bc. Monice Mynarzové, Ph.D. za vedení, připomínky a cenné rady v celém průběhu mé závěrečné práce. Děkuji také EURES poradkyni Ing. Lence Fabíkové za vstřícnost a poskytnutí velkého množství informací potřebných k napsání této práce.

Obsah

1 Úvod	5
2 Teoretická východiska volného pohybu pracovníků v EU.....	7
2.1 Historický vývoj volného pohybu pracovníků v EU	8
2.2 Právní základ volného pohybu a pobytu	9
2.3 Pojem pracovník	10
2.4 Specifická práva pracovníka na volný pohyb a pobyt.....	12
2.4.1 Zákaz omezení přístupu k zaměstnání.....	12
2.4.2 Nediskriminace v zaměstnání.....	13
2.5 Pracovní právo v Evropské unii	14
2.5.1 Pracovní podmínky a ochrana zaměstnanců.....	15
2.5.2 Rovnost zacházení mezi muži a ženami	16
2.6 Sociální zabezpečení	18
2.7 Výjimky ze zásad volného pohybu pracovníků.....	19
3 Problematika volného pohybu pracovníků v ČR.....	22
3.1 Právo pracovníka na přístup k zaměstnání	22
3.2 Uznávání odborné kvalifikace a diplomů	23
3.2.1 Profesní a akademické uznávání	25
3.2.2 Uznávání odborných kvalifikací.....	25
3.2.3 Pomocné nástroje pro prokazování kvalifikace.....	29
3.2.4 Uznávání kvalifikace českých pracovníků	31
3.3 Pomoc při hledání zaměstnání v zemích EU	32
3.3.1 Mezinárodní partnerství EURES	34
3.4 Postupy zaměstnání českých pracovníků ve vybraných zemích	35
3.4.1 Velká Británie.....	35
3.4.2 Německo	37
3.4.3 Švýcarsko	39
3.4.4 Švédsko.....	40

4 Občané České republiky na pracovním trhu EU	42
4.1 Analýza současné situace na trhu práce EU	43
4.1.1 Aktuální situace na trhu práce v ČR.....	46
4.2 Bariéry mobility pracovníků.....	48
4.2.1 Deficit informací	48
4.2.2 Rozdílné zdanění	49
4.2.3 Politická nestabilita	50
4.2.4 Sociální zabezpečení	51
4.2.5 Zdravotní péče	52
4.2.6 Kulturní a sociální bariéry	52
4.2.7 Jazykové znalosti.....	53
4.2.8 Ostatní individuální bariéry	53
4.2.9 Hlavní motivy a bariéry výjezdu Čechů	54
4.3 Význam migrace pro pracovníky z České republiky	54
4.4 Návrhy a doporučení pro překonání bariér mobility	60
5 Závěr.....	63
Seznam literatury	
Seznam zkratk	
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	
Seznam příloh	

1 Úvod

Jednotný vnitřní trh Evropské unie je založen na čtyřech základních svobodách. Na volném pohybu zboží, služeb, kapitálu a také osob. Svoboda volného pohybu osob, a tedy i pracovníků, je základní právo garantované přístupovou smlouvou o Evropském společenství a je zásadním principem evropského občanství. Právem každého občana EU (a jeho rodiny) je přesouvat se do jiné členské země s cílem tam pracovat a usadit se v ní za stejných podmínek jako občané této země. Zásady uplatňované u volného pohybu pracovníků se vztahují také na právo vstupu a pobytu živnostníků, obchodníků, řemeslníků, podnikatelů a příslušníků svobodných povolání. Volný pohyb osob je garantovaný nejen v rámci EU, ale i v zemích Evropského hospodářského prostoru a ve Švýcarsku, které má s EU bilaterální dohodu. Samotný volný pohyb pracovníků existuje již od založení Evropského společenství v roce 1957.

Za jedno z nejvýznamnějších práv občanů Evropské unie je považováno právo vykonávat práci v kterémkoliv členském státě. Právo žít a pracovat kdekoli v Evropské unii uplatňuje stále více občanů Evropské unie a zhruba 8 milionů osob, které dosáhly věku pro právo volit, má v současné době bydliště v jiné zemi Evropské unie než v zemi původu. Toto právo opravňuje občany Evropské unie k tomu, aby si hledali práci v jiném členském státě, pracovali zde bez pracovního povolení, žili tam za daným účelem, zůstali tam i po skončení pracovního poměru a aby se jim dostávalo stejného zacházení jako občanům daného státu, v oblasti přístupu k pracovním příležitostem, pracovních podmínek a všech dalších sociálních a daňových výhod, které jim mohou pomoci se lépe integrovat v hostitelské zemi.

Diplomová práce se zabývá problematikou volného pohybu ekonomicky aktivních osob, konkrétně zaměstnáváním pracovníků z České republiky v rámci jiných členských států Evropské unie. Důvodem pro volbu tohoto tématu je především vlastní zájem o možnost práce a pobytu v členských zemích EU po skončení studia na vysoké škole. Diplomová práce pro mne tedy bude přínosem, neboť mi poskytne ucelený pohled na problematiku volného pohybu pracovníků v rámci EU.

Cílem práce je na základě analýzy vymezit problematiku zaměstnávání občanů EU, definovat bariéry volného pohybu pracovníků a zhodnotit praktický dopad volného pohybu pracovníků na pracovníky z České republiky. Diplomová práce vychází z hypotézy, že celkový počet Čechů migrujících za prací v rámci Evropské unie vzrostl za období 2006 – 2012 o 50 %. Druhá hypotéza předpokládá, že podíl občanů ČR migrujících za prací tvoří v roce 2012 alespoň jedno procento z celkového počtu obyvatel ČR.

Diplomová práce je rozdělena do několika kapitol. Kapitola s názvem Teoretická východiska volného pohybu pracovníků v EU pojednává o všeobecné právní úpravě zaměstnávání pracovníků. Zaměřuje se na historii a vývoj volného pohybu pracovníků, jeho úpravu v primárním a sekundárním právu. Uvádí také, jak je vykládán pojem pracovník na základě judikátů Evropského soudního dvora a jaké sociální zabezpečení těmto pracovníkům náleží. V závěru kapitoly zmíním výjimky ze zásad volného pohybu pracovníků.

Problematika volného pohybu pracovníků v ČR je zaměřena konkrétně na zaměstnávání pracovníků z České republiky a na přístupy k zaměstnání. Poukazuje na problematiku uznávání kvalifikací a diplomů a uvádí postupy zaměstnávání ve vybraných členských zemích, které jsou nejčastějším cílem občanů České republiky při cestování za prací.

Poslední kapitola, tedy občané České republiky na pracovním trhu EU, je věnována analýze současného stavu na trhu práce v EU a jeho stabilitě. V rámci této kapitoly je také popsán trh práce v České republice, dále uvedeny největší bariéry mobility pracovníků, přičemž se zaměřuje konkrétně na dopad těchto bariér na pracovníky z ČR. V závěru kapitoly jsou navrženy potřebné kroky, které by vedly ke zlepšení a efektivnímu zdolávání překážek mobility. Věřím, že tato diplomová práce nebude přínosem jenom pro mne, ale také pro všechny, kteří se zabývají problematikou zaměstnávání v zemích Evropské unie.

V diplomové práci jsou využity především sekundární zdroje informací. Jedná se o odborné knihy a publikace, časopisy, elektronické zdroje a internetové materiály sítě EURES. V rámci internetových zdrojů jsem čerpala z informací na stránkách Evropského a Českého statistického úřadu, Evropského portálu pracovní mobility a na stránkách Evropské komise.

Diplomová práce je zaměřena na analýzu osmiletého období, tedy od vstupu České republiky do Evropské unie v roce 2004 až po rok 2012. Při zpracování informací jsou využity základní teoretické metody, jako je analýza, syntéza, abstrakce a komparace.

2 Teoretická východiska volného pohybu pracovníků v EU

Volný pohyb pracovníků znamená právo vstupovat na území jiného členského státu za účelem hledání práce či přípravy na ni, zdržovat se tam při jejím výkonu a setrvat tam i po ukončení práce¹. Již od samotného založení EHS byla uvolněna migrace obyvatelstva za prací, čímž mělo být dosaženo vytvoření skutečného vnitřního trhu, kde by byl zakotvený princip volného pohybu pracovníků a také všech osob, občanů EU. Volný pohyb pracovníků je jednou ze součástí volného pohybu osob². Občané členských států tak získávají právo ucházet se o nabízená pracovní místa v kterémkoli jiném členském státě, stejně jako přicestovat a pobývat v této souvislosti na jeho území a v neposlední řadě vykonávat zaměstnání podle pracovního práva a dalších právních předpisů tohoto státu. Pro účely volného pohybu pracovníků je za zaměstnání považována závislá práce ve prospěch a podle pokynů jiného, včetně prací omezeného rozsahu³. Jako konečné cíle programu vnitřního trhu se uvádějí dva, a to ekonomický a politický. Cílem tedy je:

- zvýšit a udržet ekonomickou prosperitu, a to odstraněním překážek, které brání využití ekonomického potenciálu jeho účastníků, na tomto základě zvyšovat životní úroveň a kvalitu života;
- přispět ke „stále užšímu spojení evropských národů“, jak je uvedeno v Preambuli Římské smlouvy (1957), což pomůže odstranit staleté politické soupeření na evropském kontinentu, jež opakovaně vyúsťovalo v krvavých konfliktech⁴.

Aby mohlo být dosaženo vzájemného otevření trhů, muselo dojít k odstranění všech omezujících národních překážek zavedením společné evropské úpravy, která by umožňovala volný pohyb po celém vnitřním trhu, čímž by se také vyřešila situace na pracovním trhu. Byl by zajištěn přesun pracovníků mezi zeměmi s nedostatkem a zeměmi s přebytkem pracovních sil. Tato situace by zároveň přispěla k užšímu spojení evropských národů, k vzájemnému poznání a porozumění. Legislativa vnitřního trhu tvoří podstatnou část evropského práva. Jejich přijetí, zavedení a respektování v domácím právním řádu je závazek, který přijme každá členská země a na základě kterého se také hodnotí připravenost zemí na vstup do EU.

¹ SVOBODA, P. *Úvod do evropského práva*. 3.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. 328 s. ISBN 978-80-7400-313-4.

² STEHLÍK, Václav, Ondřej HAMULÁK a Michal PETR. *Praktikum práva Evropské unie: vnitřní trh: teoretické základy, judikatura, praktické příklady*. Praha: Leges, 2011. 288 s. ISBN 978-80-87576-09-0.

³ NAKLADATELSTVÍ EKONOMICKÉ A PRÁVNÍ LITERATURY OSTRAVA. Volný pohyb pracovníků [online]. *Sagit.cz*, 2012a [cit. 28.1.2013]. Dostupné z: http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=156&typ=r&levelid=eu_337.htm.

⁴ EUROSOP. Stručná historie vnitřního trhu [online]. *Euroskop.cz*, 2012a [cit. 28.1.2013]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8732/sekce/strucna-historie-vnitriho-trhu>.

2.1 Historický vývoj volného pohybu pracovníků v EU

Žádné integrační seskupení ve světě se neodhodlalo k zakotvení principu volného pohybu pracovníků, čímž se tento princip stal v programu vnitřního trhu zcela revolučním požadavkem. V platnosti je od roku 1968, čímž zanikla řada překážek v souvislosti s překročením hranic jako například potřeba platného pasu a víza, o které bylo nutno žádat a většinou jej také platit, zanikla zároveň kontrola osob a také jejich zavazadel na hranicích⁵.

Již Římská smlouva (nyní článek 45 – 55 SFEU) zakotvuje uvolnění volného pohybu osob, které se týkalo pouze ekonomicky činných osob. Postupně se ovšem tento okruh rozšiřoval. V rámci článku 39 SES byly vymezeny přesné podmínky pro volný pohyb pracovníků, kdy:

- je zajištěn volný pohyb pracovníků ve Společenství;
- volný pohyb pracovníků zahrnuje odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky;
- s výhradou omezení odůvodněných veřejným pořádkem, veřejnou bezpečností a ochranou zdraví zahrnuje právo ucházet se o skutečně nabízená pracovní místa, pohybovat se za tím účelem volně na území členských států, pobývat v některém z členských států za účelem výkonu zaměstnání v souladu s právními a správními předpisy, jež upravují zaměstnávání vlastních státních příslušníků a v neposlední řadě zůstat na území členského státu po skončení zaměstnání za podmínek, které budou předmětem prováděcích nařízení vydaných Komisí;
- tento článek není použit při zaměstnání ve veřejné správě⁶.

Jednotný evropský akt (1987) otevřel svobodu volného pohybu pro studenty, důchodce a osoby žijící z nezávislých příjmů. Smlouvou o Evropské unii, neboli Maastrichtskou smlouvou (1993), byl zaveden statut občanství Unie, kdy má každý občan Unie právo svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států. Zároveň musela být odstraněna diskriminace pracovníků na základě jejich státní příslušnosti, a to při přijímání do práce, při odměňování, přerazování, úpravě pracovních podmínek atd.

Amsterodamská smlouva blíže definuje Občanství EU. Občanství Unie je zakotvené v článku 20 SFEU a říká, že: „Každá osoba, která má státní příslušnost členského státu,

⁵ EUROSOP. Volný pohyb osob – Jak byly odstraněny překážky volného pohybu pracovníků [online]. *Euroskop.cz*, 2012b [cit. 28.1.2013]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8736/sekce/volny-pohyb-osob/>.

⁶ EUROSOP. Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství [online]. *Euroskop.cz*, 2012c [cit. 28.1.2013]. Dostupné z: <http://www.euroskop.cz/gallery/5/1749-8ca9577b53a4deb6f8c87820d1ea31b7.pdf>.

je občanem Unie. Občanství Unie nenahrazuje, ale doplňuje státní příslušnost členského státu“. Občanství Unie dále zahrnuje čtyři zvláštní práva, a to:

- svobodu pohybu a usazování se kdekoli v Unii;
- právo volit a být volen do obecné samosprávy a do Evropského parlamentu v místě bydliště;
- diplomatickou a konzulární ochranu orgány kteréhokoliv členského státu Unie, v případě, že členský stát příslušníka Unie není v třetí zemi konzulárně ani diplomaticky zastoupený;
- právo petiční a právo obracet se na Evropského ombudsmana.

Dále tato smlouva rozšiřuje zákaz diskriminace o oblast pohlaví, rasového nebo etnického původu, víru nebo světový názor, invaliditu nebo sexuální orientaci. Určující zásadou se stalo „národní zacházení“ což znamená, že osoby z kteréhokoliv členského státu mají stejná práva a povinnosti jako osoby hostitelského státu. Omezení této zásady byla možná pouze ve dvou případech, a to v situaci došlo-li k porušení veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti a veřejného zdraví a také v případě zaměstnání ve veřejných službách⁷. Tato svoboda se od roku 1994 vztahuje také na osoby pocházející z Evropského hospodářského prostoru.

Zásada volného pohybu pracovníků byla v posledních 40 letech nepřetržitě vyvíjena a posilována. Díky postupnému vývoji byla tato základní svoboda, která byla původně zamýšlená pro hospodářsky aktivní populaci, rozšířena a dnes tedy zahrnuje i jiné skupiny obyvatel a tvoří tak jedno z nejvýznamnějších osobních práv, které EU svým občanům zaručuje.

2.2 Právní základ volného pohybu a pobytu

Mezi základní práva zaměstnanců, občanů EU, plynoucích z členství v EU náleží právo žít, pracovat a studovat v jiných členských zemích Evropské unie, než je země jejich původu. Občanům Evropské unie je tímto přiznáno právo na rovný přístup k pracovním příležitostem a následné rovné zacházení. Volný pohyb a pobyt výdělečně činných osob, ale i studentů a nevýdělečně činných osob je upravován čl. 21 SFEU. Právo volného pohybu a pobytu spočívá v:

- právu opustit své vlastní území, aniž by bylo potřeba žádat o výjezdové vízum;

⁷ EUROSOP [online], ref. 6.

- právo vstupu na území jiného členského státu, pouze na základě předložení občanského průkazu nebo pasu;
- právo pobývat na území členského státu, za podmínek daných dle délky pobytu, tedy při pobytu do 3 měsíců je právem všech občanů EU bez jakýchkoliv formalit na základě platného pasu či občanského průkazu. Pobyt nad 3 měsíce je možný u pracovníků a samostatně výdělečně činných osob, u osob, jež mají pro sebe a své rodinné příslušníky dostatečné prostředky⁸ a nestanou se tak zátěží pro sociální zabezpečení dané země a mají zdravotní pojištění. Právo na pobyt nad 3 měsíce mají také vzdělávající se osoby, jež mají zdravotní pojištění. Trvalý pobyt je právem občanů EU a jejich rodinných příslušníků, který vzniká za situace, kdy na území jiného členského státu pobývali legálně a nepřetržitě 5 let⁹.

2.3 Pojem pracovník

Výklad pojmu pracovník vychází z evropského práva a je samostatným pojmem, který je nezávislý na definicích národních úprav. Pracovník je chápán jako originální beneficiant¹⁰ svobody volného pohybu osob¹¹. V legislativě EU je také často používán pojem „migrující pracovník“¹². V primárním právu není ovšem tento pojem definován stejně tak ani v členských státech neexistuje jednotný výklad. Interpretaci tohoto pojmu je možné najít v judikatuře Evropského soudního dvora.

Evropský soudní dvůr v případě *Lawrie-Blum v. Land Baden Württemberg* (1986) uvádí, že učňovský učitel je rovněž považován za pracovníka podle článku 39 SES. Podstatným rysem zaměstnaneckého vztahu je, když osoba vykonává službu hospodářské hodnoty, v daném čase a pod vedením jiného za odměnu¹³.

V rámci případu *Steymann v. Staatssecretaris van Justitie* (1988) ESD uvedl, že i dokonce neplacená práce pro náboženské společenství byla prací, neboť odměna

⁸ Členské státy nemohou definovat „dostatečné prostředky“ fixní částkou, ale musejí přihlížet k osobní situaci každé konkrétní osoby. Nesmí jít ovšem o částku vyšší než je hranice sociální potřeby tuzemských občanů.

⁹ V rámci 5 let může dojít k dočasné absenci do 6 měsíců za rok, k delší absenci z důvodu výkonu povinné vojenské služby a k absenci 12 nepřetržitých měsíců z důležitých důvodů jako je těhotenství a porod, nemoc, studium či odborná příprava nebo pracovní vyslání do zahraničí.

¹⁰ Je třeba odlišovat originární beneficianty, tedy pracovníky s příslušností k některému státu EU, na jejichž postavení závisí i postavení beneficiantů odvozených. Pracovník je považován za originárního beneficianta. K pojmu pracovník používá SFEU i pojem „zaměstnanec“ nebo „migrující zaměstnanec“.

¹¹ SVOBODA, Pavel., ref. 1.

¹² Za migrujícího pracovníka je považován každý státní příslušník členského státu, který má právo pracovat v jiném členském státě.

¹³ JANKŮ, Martin, Linda JANKŮ. *Vybrané kapitoly z práva EU*. KeyPublishing s.r.o., 2009. 233 s. ISBN 978-80-7418-049-1.

existovala ve formě povinnosti náboženského společenství zajistit hmotné potřeby svých členů.

V rámci případu 53/81 *Levin v. Staatssecretaris van Justitie* ESD uvedl, že pojem pracovník ani pojem výdělečná činnost nemohou být posuzované podle národního práva a rozhodl, že i práci na částečný úvazek je nutné považovat za výdělečnou činnost. Uvedl přitom, že výdělečná činnost musí být vždy vykonávána skutečně a vážně. Výjimkou jsou jen činnosti velmi malého rozsahu, které jsou jen okrajové a doplňkové.

V rozsudku v případě *Antonissen* (1991) ESD stanovil, že svoboda pohybu zahrnuje právo příslušníků členských států pohybovat se na území členského státu a zůstat zde i po skončení pracovního poměru, jestliže se skutečně ucházejí o zaměstnání a mají reálnou šanci zaměstnání nalézt. Státům však náleží právo vyhostit takového uchazeče, jestliže je po delší dobu v hledání práce neúspěšný¹⁴.

Pracovník tedy zahrnuje uchazeče o zaměstnání, osoby mezi jednotlivými zaměstnáními (jako jsou například ženy, které ukončily zaměstnání z důvodu těhotenství, ale mají v úmyslu dále pokračovat v práci po porodu), dále osoby, které podstoupily přípravu na dané pracovní místo a v neposlední řadě jsou pracovníky nemocní, ranění a pracovníci v důchodu¹⁵.

Pojem pracovník nezahrnuje situace bez evropského prvku, tedy práci příslušníka členského státu ve svém členském státě. Dále nelze za pracovníky považovat příslušníky zámořských zemí a území ani zemí tzv. přidružených. Obyvatelé těchto zemí jsou sice občany některého členského státu EU, ale nemají právo volného vstupu a pobytu za účelem výkonu pracovního poměru. Výjimka ovšem může nastat, připustí-li to zvláštní smlouvy uzavřené jednomyslně navzájem mezi členskými státy. Mezi pracovníky nejsou rovněž zahrnuti příslušníci tzv. třetích zemí, neboť nemají právo volného pobytu a vstupu na území EU, ledaže tak stanoví zvláštní dohoda, kterou EU s takovým státem uzavře¹⁶. Zaměstnanci společností se sídlem v jiném členském státě, které benefitují z volného poskytování služeb či svobody usazování a ne volného pohybu pracovníků, tím, že na území jiného členského státu poskytují služby. Zaměstnanci takovýchto společností nejsou považováni za pracovníky, neboť služby poskytuje společnost, nikoliv její zaměstnanci. V neposlední řadě nejsou

¹⁴ JANKŮ, Martin, Linda JANKŮ, ref. 11.

¹⁵ EUROFOND. Free movement of workers [online]. *Eurofond.europa.eu*, 2011 [cit. 28.1.2013]. Dostupné z: <http://www.eurofond.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/freemovementofworkers.htm>.

¹⁶ Příkladem může být Dohoda o Evropském hospodářském prostoru.

za pracovníky považování uchazeči o zaměstnání, ti mají ovšem podle principu rovného zacházení nárok na některé sociální dávky jako tuzemci¹⁷.

2.4 Specifická práva pracovníka na volný pohyb a pobyt

Právním základem pro přijímání sekundární legislativy usnadňující volný pohyb pracovníků je článek 46 SFEU. Kromě obecných práv na volný pohyb a pobyt občanů EU po EU, které jsou zahrnuty v čl. 21 SFEU existují také další specifická práva zakotvená v čl. 45 – 46 SFEU, jež jsou provedená zejména nařízeními 1612/68, 883/2004 a 77/2005 o aplikaci režimu sociálního zabezpečení na pracovníky a členy jejich rodin, pohybujících se po EU. Jedná se o právo přístupu k zaměstnání, právo na nediskriminaci při výkonu práce a o otázky sociálního zabezpečení¹⁸.

2.4.1 Zákaz omezení přístupu k zaměstnání

K omezení přístupu k zaměstnání může docházet z důvodu diskriminace na základě státní příslušnosti, ale také z mnoha jiných důvodů, jež by vytvářely překážky pro volný pohyb. Dle čl. 45/2 SFEU zahrnuje volný pohyb pracovníků po EU zrušení jakékoliv diskriminace založené na státní příslušnosti, což zajišťuje příslušníkům EU stejné postavení při přístupu k zaměstnání jako příslušníkům přijímajícího členského státu. Nesmí tedy dojít k diskriminaci při nabídce práce, při uzavírání pracovních smluv i k jiné diskriminaci, přímo nebo nepřímo vyplývající ze správních předpisů nebo praktik. Jednotlivá práva jsou následně specifikována v nařízení 492/2001 a v judikatuře Soudního dvora.

Existují ovšem výjimky, kdy zaměstnavatelé mohou požadovat po cizozemcích zvláštní dovednosti, a to například v případě požadavků na jazykové znalosti jsou-li nutné k výkonu zaměstnání. To bylo předmětem případu 379/87 *Groener v. MinisterforEducation* (1989), který se týkal nizozemské státní příslušnice. Ta pracovala v Irsku na částečný úvazek jako učitelka umění. Při přechodu na plný úvazek na dobu neurčitou musela složit jazykové zkoušky z irštiny, zkoušky nezvládla, ovšem výuka v irštině neprobíhala, a tak to považovala za omezení přístupu k zaměstnání. Soudní dvůr ovšem přihlédl k irské ústavě, kde je irština prvním úředním jazykem v Irsku a angličtina je až na druhém místě. Tímto se Irsko snaží udržovat a rozvíjet používání irštiny jako prostředek pro vyjádření národní identity a kultury. Pozice učitele by měla přispívat k udržení národní identity. Jsou-li ovšem připuštěny výjimky

¹⁷ SVOBODA, Pavel, ref. 1.

¹⁸ SVOBODA, Pavel, ref. 1.

a nejsou-li jiní vhodní kandidáti, což v tomto případě byli, musí být příslušníkovi jiného státu udělena¹⁹.

Dále je povolen test profesních znalostí pro cizozemce před uzavřením pracovní smlouvy, a to v případě, bylo-li to výslovně oznámeno při nabídce zaměstnání nebo v dané oblasti nedošlo k harmonizaci uznávání rovnosti vzdělávání mezi členskými státy. Zpočátku, tedy v 70. a 80. letech, byla volena sektorová harmonizace, jež se vztahovala na povolání jako lékaři, zdravotní sestry, porodní asistentky, architekti. Členské státy se musely shodnout na podrobnostech ohledně jednotlivých povolání a vyjmenovat, které kvalifikace v jednotlivých státech tyto podmínky splňují, což bylo sice zdlouhavé, ale výhodou bylo, že pokud osoba splňovala vzdělání požadované směrnicemi, byla její kvalifikace bez problému uznána.

Nakonec byly ovšem přijaty obecné směrnice pro uznávání kvalifikace vysokoškolského a vyššího vzdělání. Následně konsolidující směrnice 2005/36 o uznávání odborných kvalifikací nahradila nejen směrnice obecné, nýbrž zrušila i směrnice sektorové²⁰. Posledním případem jsou přechodná omezení, vyplývající z přístupových smluv²¹.

2.4.2 Nediskriminace v zaměstnání

Zákaz diskriminace ve vztahu k získanému zaměstnání jsou předmětem čl. 7 – 9 a 12 nařízení 1612/68 a směrnice 2004/38 a zahrnuje:

- rovnost odměňování;
- návrat do zaměstnání;²²
- daňové a sociální výhody (čl. 7/2, čl. 34/2 LZP)²³;
- odborářská práva včetně práva hlasovacího a práva být zvolen do odborových orgánů (čl. 8), přičemž příslušník jiného čl. státu může být vyloučen z účasti na správě institucí veřejného práva a z výkonu veřejnoprávní funkce;
- neplatnost jakéhokoliv ustanovení kolektivní smlouvy nebo individuální pracovní smlouvy, obsahující diskriminační ustanovení (čl. 7/4);
- ubytování (čl. 9);

¹⁹ STEHLÍK, Václav, Ondřej HAMULÁK a Michal PETR, ref. 2.

²⁰ STEHLÍK, Václav, Ondřej HAMULÁK a Michal PETR, ref. 2.

²¹ SVOBODA, Pavel, ref. 1.

²² Návrat do zaměstnání zahrnuje povinnost zachovat pracovní místo z důvodu osobní překážky ve veřejném zájmu, jako je výkon vojenské služby, po mateřské dovolené apod.

²³ Zde jsou zahrnuty všechny doplatky ke mzdě vyplácené tuzemským pracovníkům jako např. úvěr při narození dítěte, pohřebné, sociální dávky pro početné rodiny apod.

- práva rodiny pracovníka, bez jejíž přítomnosti by pracovník nemohl vést normální život (směrnice 2004/38, čl. 33 LZP)²⁴.

Známým judikátem v oblasti nediskriminace v zaměstnání související s návratem do zaměstnání je judikát 15/69 *Ugliola*, který se týkal italského pracovníka pracujícího ve Stuttgartu. Pan Ugliola musel nastoupit v Itálii vojenskou službu a měl tak přijít o své pracovní místo. ESD však potvrdil jeho právo na zachování pracovního místa po dobu výkonu vojenské služby v jeho vlasti²⁵.

Zásadou rovného zacházení se zabývá návrh směrnice Rady ze dne 2. Července 2008 o provádění zásady rovného zacházení s osobami bez ohledu na náboženské vyznání nebo víru, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci. Zásada rovného zacházení znamená vyloučení jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace.

Za přímou diskriminaci je považována situace, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází, zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Za nepřímou diskriminaci je považován případ, kdy by v důsledku navenek neutrálního předpisu, kritéria nebo zvyklosti byla určitá osoba znevýhodněna v porovnání s jinými osobami, ledaže uvedený předpis, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a ledaže prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné²⁶. Zásada rovného zacházení se vztahuje na všechny osoby z veřejného i soukromého sektoru včetně veřejných subjektů. Působnost směrnice se zaměřuje také na sociální ochranu (včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče), sociální výhody, vzdělání či přístup ke zboží a službám včetně bydlení a přepravy, které jsou dostupné veřejnosti.

2.5 Pracovní právo v Evropské unii

Pojem pracovní právo je v právu EU neznámým pojmem. Není ani odvětvím práva jako tomu je u vnitrostátních právních řádů členských států. Pracovní právo v EU je skryto pod zcela obecným pojmem sociální politika a vychází z Evropské sociální charty z roku 1961 a z Charty společenství základních sociálních práv pracovníků z roku 1989. Za pracovní

²⁴ SVOBODA, Pavel, ref. 1.

²⁵ ODBOR KOMPATIBILITY S PRÁVE ES – ÚŘAD VLÁDY ČR. Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. října 1969 [online]. *Isap.vlada.cz*, 2013 [cit. 29.1.2013]. Dostupné z: <http://isap.vlada.cz/Dul/JUDIKATY.nsf/9c363760d7ae8b9d80256dd00033eec7/acbcf098700ba024c12564390017210d?OpenDocument>.

²⁶ EVROPSKÁ KOMISE. Zásada rovného zacházení s osobami[online]. *Ec.europa.eu*, 2011 [cit. 29.1.2013]. Dostupné z: http://europa.eu/legislation_summaries/human_rights/fundamental_rights_within_european_union/em0008_cs.htm.

právo EU lze považovat souhrn předpisů primárního a sekundárního práva, zejména pak směrnic, upravující čtyři hlavní oblasti, a to:

- minimální standard pracovních podmínek;
- zákaz diskriminace podle pohlaví v pracovněprávních vztazích;
- minimální standard sociální ochrany zaměstnanců;
- kolektivní pracovní právo.

Ve všech těchto oblastech existuje řada směrnic, jimiž je harmonizováno pracovní právo členských států. Účelem této úpravy ovšem není jen ochrana zaměstnanců, ale i vytvoření srovnatelných podmínek na trhu práce v jednotlivých členských státech, aby nedocházelo ke zvýhodňování zaměstnavatelů v některých členských státech a tím k narušování homogenního režimu jednotného vnitřního trhu²⁷.

2.5.1 Pracovní podmínky a ochrana zaměstnanců

Harmonizace pracovních podmínek je zaměřena především na následující aspekty:

- na právo na slušné a spravedlivé pracovní podmínky respektující zdraví, bezpečnost a důstojnost pracovníka, dle čl. 31 LZZ, a na blíže nespecifikované bezplatné služby zaměstnanosti (čl. 29 LZZ)²⁸;
- na ochranu zdraví při práci, kde čl. 31/1 a 35 LZZ, směrnice 89/391 (ve znění směrnice 91/383 a 2007/30 a nařízení 1882/2003 a 1137/2008) stanoví povinnost zaměstnavatelů, přijmou řadu opatření nutných k ochraně zdraví pracovníků a vytvořit informační a konzultační mechanismy v této oblasti²⁹;
- na informace o pracovním poměru, kdy směrnice 91/533 upravuje právo zaměstnanců na písemnou informaci o právech a povinnostech vyplývajících z uzavřeného pracovního poměru. Jedná se např. o informace o odměňování, pracovní době a dovolené, výpovědní době aj.;
- na pracovní dobu, kdy směrnice 2003/88 v návaznosti na čl. 31/2 LZZ a stanovuje minimální předpisy o rozložení pracovní doby, dobách odpočinku a o noční práci. Maximální týdenní pracovní doba v rámci 6 denního pracovního týdne je 48 hodin. Tato směrnice také zakotvuje 4 týdny placené dovolené ročně;

²⁷ NAKLADATELSTVÍ EKONOMICKÉ A PRÁVNÍ LITERATURY OSTRAVA. Pracovní právo ES [online]. *Sagit.cz*, 2012b [cit. 29.1.2013]. Dostupné z: http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=156&typ=r&levelid=EU_201.HTM.

²⁸ ÚŘEDNÍ VĚSTNÍK EVROPSKÉ UNIE. Listina základních práv Evropské unie (2010/C 83/02) [online]. *Eur-lex.europa.eu*, 2010 [cit. 29.1.2013]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:cs:PDF>.

²⁹ Další směrnice upřesnily podmínky ochrany ve zvláštních oblastech jako je např. práce u monitoru, práce s některými biologickými látkami apod.

- na ochranu některých zvláštních skupin pracovníků jako jsou matky a těhotné (čl. 33/2 LZP, směr. 92/85) a mladistvé (čl. 32 LZP, směr. 94/33);
- na ochranu proti hromadnému propouštění, kdy směr. 98/59 o hromadném propouštění v případech nesolventních podniků uvádí, že zaměstnavatel musí včas konzultovat zástupce zaměstnanců, aby se dospělo k dohodě o maximálním počtu výpovědí a stanovila se doprovodná opatření. Směrnice 2001/23 týkající se převodů podniků nebo jejich částí v případě prodeje nebo spojování podniků zajišťuje zaměstnancům převáděného podniku ochranu proti propouštění nabyvatelem, ten je povinen zachovat jim zaměstnání;
- na ochranu proti neoprávněnému propouštění, jež je definováno čl. 30 LZP a ve vztahu k propouštění v období mateřství čl. 33/2 LZP;
- na ochranu proti platební neschopnosti zaměstnavatele, kdy směr. 80/987 o ochraně pracovníků v případě nesolventnosti zaměstnavatele (ve znění směr. 2002/74) stanoví členským státům povinnost vytvořit garanční systém, na nějž se mohou obracet pracovníci s nároky ze zadržovaných mezd;
- na právo na informace a konzultace (čl. 27 LZP), kdy směr. 94/45 zakládá Evropský podnikový výbor či postupy pro podniky nebo skupiny podniků unijní dimenze, jež mají zajistit informování a konzultování pracovníků o vývoji činnosti a perspektivách podniku³⁰;
- na právo na kolektivní vyjednávání a akce včetně stávků dle čl. 28 LZP;
- na další pracovní podmínky jako je částečný pracovní úvazek (směr. 97/81), dobu určitou (směr. 99/70), agenturní zaměstnávání (směr. 2008/104) aj.;
- a také na soudní ochranu pracovního poměru³¹.

2.5.2 Rovnost zacházení mezi muži a ženami

Rovnost mužů a žen je jedním z cílů EU. Postupem času přispěly právní předpisy, judikatura a změny Smluv k posílení této zásady a jejímu uplatňování v rámci EU. Cílem je zajistit rovné příležitosti a rovné zacházení pro muže a ženy prostřednictvím právních předpisů, prosazováním zásady systematického přihlížení k otázce rovných příležitostí

³⁰ Týká se podniků zaměstnávajících nejméně tisíc osob a majících provozovnu o minimálně 50 pracovnících nejméně ve 2 členských státech.

³¹ SVOBODA, Pavel, ref. 1.

pro muže a ženy a pozitivních opatření³². Rovné postavení mužů a žen v pojetí práva EU zahrnuje zejména:

- odměňování, kdy ESD zde zakazuje přímé i nepřímé formy diskriminace, jako např. výpočet odstupného, jež zohledňuje dobu výkonu vojenské služby, ale nezohledňuje mateřskou dovolenou je legální, ledaže zaměstnavatel prokáže „objektivně ospravedlnitelné faktory, jimž diskriminace na základě pohlaví je zcela cizí“;
- přístup k výkonu povolání, kdy směr. 2006/54 nebrání národním zákonodárstvím o ochraně žen, pokud jde o těhotenství a mateřství (čl. 28), nicméně jde o omezení rovnosti zacházení, kterou je třeba vykládat restriktivně. Směrnice stanovuje, že rozdíl v zacházení na základě vlastností souvisejících s pohlavím nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy profesní činnosti nebo podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují určující profesní a přiměřený požadavek (čl. 14);
- podmínky při výkonu práce (směr. 2006/54), tedy rovné postavení obou pohlaví v oblasti podmínek zaměstnávání a pracovních podmínek, včetně odměňování. Směrnice upravuje také právo žen na stejné nebo rovnocenné pracovní místo po návratu z mateřské dovolené. Národní zákonodárství může zakázat noční práci těhotným ženám, nikoli však noční práci žen;
- ochranu při skončení pracovního poměru definuje směr. 2006/54, která zakazuje diskriminaci mužů a žen při propouštění z práce, stanovuje také, aby členské státy přijaly nezbytná opatření k ochraně zaměstnanců před propouštěním, pokud ženy a muži využívají své právo na dovolenou v případě osvojení dítěte a muži na otcovskou dovolenou;
- důchodové podmínky stanovené směr. 200/78;
- dokazování diskriminace, kdy směr. 2006/54 stanoví důkazní břemeno v případě diskriminace na základě pohlaví³³.

Unijní podpora rovnosti příležitostí mužů a žen směřuje k tomu, „aby se odstraňovaly nerovnosti, a podporuje rovné zacházení mužů a žen“ (čl. 8 SFEU), a to zejména „v otázkách práce a zaměstnanosti, včetně zásady stejné odměny při stejné nebo rovnocenné práci“ (čl. 157/3 SFEU).

³² EVROPSKÝ PARLAMENT. Rovnost mužů a žen [online]. *Circa.europa.eu*, 2008 [cit. 29.1.2013]. Dostupné z: http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/socialemploy/article_7290_cs.htm.

³³ SVOBODA, Pavel, ref. 1.

2.6 Sociální zabezpečení

Aby byl volný pohyb osob reálným, nesmí mít negativní dopad na práva v sociálním zabezpečení. Pokud tedy pracovník po dobu svého profesionálního života vícekrát použil svého práva na volný pohyb, je třeba zajistit provázání odlišných národních úprav sociálního zabezpečení, aby pracovník neztratil již nabytá práva, např. na důchod, nepřišel o doby pojištění získané v různých členských státech, např. pro nárok na peněžitou dávku v mateřství, apod. Tyto principy jsou zakotvené v čl. 48 SFEU a 34/2 LZP a konkretizuje je nař. 883/2004 o koordinaci systému sociálního zabezpečení, jehož věcná působnost zahrnuje mnoho sociálních dávek, a prováděcí nař. 987/2004. Nařízením 883/2004 jsou upravena mimo jiné:

- pravidla pro určení příslušnosti k systému sociálního zabezpečení v případě práce v jiném členském státu: na migrujícího pracovníka je uplatňováno zásadně zákonodárství státu, na jehož území vykonává svoji činnost (existují ovšem četné výjimky z tohoto pravidla);
- zápočet všech dob splněných podle práva členských států pro účely vzniku a trvání nároků na dávky a jejich výpočet;
- vyplácení dávek osobám sídlícím na území členských států znamená, že pracovník, který splnil podmínky nároku na sociální dávku, např. důchod, má právo na její výplatu bez ohledu na skutečnost, že už nebydlí v členském státě, který je plátcem dávky;
- rovné zacházení s pracovníky z jiných členských států jako s vlastními státními příslušníky;
- a nediskriminační podmínky pobytu ve prospěch pracovníků a jejich rodin zahrnují právo a stejné výhody sociální a fiskální jako tuzemci, právo na normální ubytování, právo rodinných příslušníků na přístup k zaměstnání, právo dětí studovat a získat vzdělání;
- tyto nařízení upravují také tzv. E-formuláře, kdy formulář E 301³⁴ nahradí formulář U1³⁵.

Známým judikátem ESD v oblasti sociálního zabezpečení je judikát *De Cuyper*. Belgickému občanu panu Géraldu De Cuyper byla v roce 1997 vyplácena podpora

³⁴ Formulář E301 slouží pro potřeby úřadu práce a plní funkci potvrzení o zaměstnání, tedy zápočtového listu. Zároveň potvrzuje doby sociálního pojištění, které bude bráno do úvahy při přiznání podpory. V příloze č. 1 uvádím žádost o formulář E301 v České republice.

³⁵ SVOBODA, Pavel, ref. 1.

v nezaměstnanosti, a to na základě jeho předchozího zaměstnání v Belgii. V roce 1999 prohlásil ve vztahu k belgickému úřadu práce, že žije i nadále v Belgii. Na to v roce 2000, když inspektoři z úřadu práce přezkoumali pravdivost uvedeného vyjádření, pan De Cuyper připustil, že ve skutečnosti od ledna 1999 již v Belgii nežije, a že pobývá ve Francii. Na základě tohoto zjištění mu bylo odmítnuto další vyplácení podpory v nezaměstnanosti, s odůvodněním, že již dále nesplňuje požadavek setrvání na území dle belgického práva. Úřad práce požadoval po panu De Cuyper vrácení podpor v nezaměstnanosti, vyplacených mu od ledna 1999. ESD dospěl k názoru, že národní legislativa, která znevýhodňuje určité občany jednoduše proto, že využívají svoji svobodu volného pohybu a setrvání v jiném členském státě, je omezením těchto svobod garantovaných každému občanu EU. Příslušné ustanovení ovšem dovoluje inspektorům úřadu práce monitorovat, zdali došlo v případě příjemce podpory v nezaměstnanosti ke změnám, jež by mohly mít dopad na poskytnuté výhody.³⁶

Předpisy EU o sociálním zabezpečení se týkají všech národních právních předpisů členských států, jejichž předmětem jsou dávky v nemoci, v mateřství a rovnocenné otcovské dávky, dávky v invaliditě, ve stáří, pozůstalostní dávky, dávky při pracovních úrazech a nemocech z povolání, pohřebné, dávky v nezaměstnanosti, předdůchodové dávky a rodinné dávky³⁷.

2.7 Výjimky ze zásad volného pohybu pracovníků

I přesto, že je občanům zajištěna svoboda volného pohybu, existují výjimky, kdy za určitých okolností mohou členské státy příslušníky jiných členských států odmítnout. V rámci článku 45/3 SFEU jsou vymezeny důvody, kdy může dojít k odmítnutí, a to z důvodu veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti a ochrany zdraví³⁸.

Veřejný pořádek a ochrana vnitřní bezpečnosti nejsou definovány právem EU a jsou tedy v odpovědnosti členských států. Z tohoto důvodu je také v pravomoci členských států tyto pojmy definovat ve vztahu ke svým podstatným zájmům a zájmům své populace. Tyto výjimky lze ovšem použít za splnění určitých podmínek.

Aby mohlo dojít k omezení práva volného pohybu, jež je základním právem garantovaným LZP, musí být jeho omezení interpretováno restriktivně. Definice veřejného

³⁶ ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ KOCIÁN, ŠOLC, BALAŠTÍK. Evropské sociální právo – Podpora v nezaměstnanosti [online]. *Ksb.cz*, 2013 [cit. 29.1.2013]. Dostupné z: <http://www.ksb.cz/cs/novinky-publikace/277/evropske-socialni-pravo-podpora-v-nezamestnanosti>.

³⁷ ÚŘEDNÍ VĚSTNÍK EVROPSKÉ UNIE. Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení [online]. *Eur-lex.europa.eu*, 2004 [cit. 29.1.2013]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:05:32004R0883:CS:PDF>.

³⁸ JANKŮ, Martin, Linda JANKŮ. ref. 11.

pořádku a veřejné bezpečnosti proto musí být úzce vymezena. Aby došlo k ohrožení veřejného pořádku, či bezpečnosti, musí být hrozba skutečná, aktuální a dostatečně závažná proti základnímu zájmu společnosti. Hrozba se zakládá výlučně na chování jednotlivce. Příkladem může být významné rozhodnutí Soudního dvora v případě *Van Duyn v. Home Office* (41/74), kdy byl odepřen vstup na území Spojeného království paní Van Duyn s nizozemskou příslušností z důvodu její zamýšlené činnosti ve scientologické církvi z důvodu uplatnění veřejného pořádku. Spojené království nechtělo připustit posilování personálu nebezpečné sekty. ESD tento argument uznal, ovšem nepuštění paní Van Duyn odmítl, protože scientologická církev není ve Spojeném království zakázána³⁹.

Prohřešky z minulosti včetně trestního odsouzení nelze brát jako základní argument pro vyhoštění, ledaže chování v minulosti indikuje stávající možnost trestné činnosti⁴⁰. Známým případem je rozsudek ESD ve věci *Donatella Calfa v. Arios Pagos* (348/96), kdy občanka Itálie paní Donatella Calfová navštívila jako turistka Řecko, kde byla odsouzena pro držení drog k trestu odnětí svobody na tři měsíce a k trestu doživotního vyhoštění ze země. Dle řeckého protidrogového zákona je trest doživotního vyhoštění nutnou součástí rozsudku. Vyhoštění se však nevztahuje na řecké občany při spáchání stejného trestného činu. Opatření vyhoštění může být změněno pouze rozhodnutím ministerstva spravedlnosti, a to nejdříve 3 roky po jeho uložení. Paní Calfová se odvolala k Nejvyššímu odvolacímu soudu, a ten položil ESD předběžnou otázku, týkající se slučitelnosti příslušného ustanovení řeckého protidrogového zákona s ustanovením Smlouvy Evropského společenství o volném pohybu služeb. Rozsudek ESD uvedl, že vyhoštění občana jiného státu na doživotí na základě řeckého protidrogového zákona je překážkou volného pohybu služeb a jiných svobod zaručených Smlouvou Evropského společenství. Řecké právo ukládá doživotní vyhoštění v rámci rozsudku automaticky, aniž by bylo přihlédnuto k osobnímu chování jednotlivce. Zákony podobné jako je řecké protidrogový zákon jsou proto překážkou volného pohybu služeb, ale i volného pohybu pracovníků a svobody podnikání, která nemůže být odůvodněna veřejným pořádkem⁴¹.

K odmítnutí vstupu z důvodu ochrany zdraví mohou být použity pouze ty nemoci, které jsou výslovně uvedené v předpisech Světové zdravotnické organizace a dále nemoci, proti nimž členský stát přijal ochranná opatření, a zároveň projeví-li se do 3 měsíců

³⁹ NAKLADATELSTVÍ EKONOMICKÉ A PRÁVNÍ LITERATURY OSTRAVA. Van Duyn [online]. *Sagit.cz*, 2012c [cit. 29.1.2013]. Dostupné z: http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=156&typ=r&levelid=eu_323.htm.

⁴⁰ SVOBODA, Pavel, ref. 1.

⁴¹ DUDA, Danuta. *Právo EU*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně – podnikatelská fakulta v Karviné, 2010. Přednáška č. 8.

od vstupu⁴². Veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti a ochrany zdraví se nelze dovolávat z důvodu dosažení ekonomických cílů.

Ustanovení o volném pohybu osob se nevztahují na zaměstnání ve veřejné správě, jak uvádí čl. 45/4 SFEU, respektive „*na činnosti, které jsou spjaty, i když jen příležitostně, s výkonem veřejné moci*“ což specifikuje článek 51 SFEU. Je to především z důvodu výsostných zájmů každého členského státu v oblasti státní správy a faktem, že pojem státní správa není primárním právem definován. Tato definice náleží převážně členským státům, ovšem obsah tohoto pojmu není ponechán bezmeznému uvážení členských států, protože jde o výjimku ze základní svobody společného trhu, kterou je třeba vykládat restriktivně⁴³. Velmi dobrým příkladem toho, jak je pojem veřejná správa členskými státy široce pojímán je rozsudek ESD v případě *149/79 Komise v. Belgie*, kdy byli v Belgii za zaměstnance státní správy považováni i zaměstnanci železnice. Jednalo se o pracovní místa pro nekvalifikované dělníky jako pomocní strojvedoucí, nakládači, pokládači kolejí, seřazovači vagónů a signalisté u Belgické státní železniční dráhy a Belgické místní železniční dráhy. Za pracovníky veřejné správy byli považováni i ošetřovatelky, dětské sestry, noční hlídači, instalatéři, truhláři, elektrikáři, pomocní zahradníci, architekti a revizoři v hlavním městě Brusel a v obci Auderghem. Belgie považovala za pracovníka státní správy každého zaměstnance, pracoval-li ve státní instituci. ESD ovšem došel k závěru, že pojem státní správy zahrnuje jen vlastní výkon úřadu státní moci a tedy se vztahuje jen na zaměstnance zajišťující všeobecné státní zájmy⁴⁴.

⁴² SVOBODA, Pavel, ref. 1.

⁴³ SVOBODA, Pavel, ref. 1.

⁴⁴ SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÉ UNIE. Rozsudek Soudního dvora ve věci 149/79 [online]. *Curia.europa.eu*, 2012 [cit. 29.1.2013]. Dostupné z: http://curia.europa.eu/arrets/TRA-DOC-CS-ARRET-C-0149-1979-200406996-05_00.html.

3 Problematika volného pohybu pracovníků v ČR

Již od 1. 5. 2004 jsou českým pracovníkům, v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie, otevřeny pracovní trhy zemí EU. Velká Británie, Irsko a Švédsko otevřely svůj pracovní trh ihned po vstupu nových členských zemí⁴⁵. Ostatní země z obavy masového přílivu levné pracovní síly a z důvodu ochrany vlastních pracovníků využily přechodná období, jež je možné využít po dobu až sedmi let⁴⁶. Zavedení přechodných období je vnitřní záležitostí členských států a záleží pouze na nich, zde se rozhodnou omezit vstup občanů nových členských zemí. V případě uplatnění přechodného období mohou čeští občané vstoupit na pracovní trhy těchto členských států pouze na základě platného pracovního povolení. Přechodná období byla zavedena některými státy EU vůči všem státům přistupujícím k 1. 5. 2004 s výjimkou Kypru a Malty⁴⁷. Přechodná opatření v plné délce uplatnily pouze dvě země EU, a to Německo a Rakousko. Všechna přechodná období pro země přistupující v roce 2004, tedy i pro Českou republiku, vypršela 30. 4. 2011.

3.1 Právo pracovníka na přístup k zaměstnání

O právech pracovníka na přístup k zaměstnání pojednává nař. 1612/68 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství, ze kterého vyplývá, že každý státní příslušník členského státu má právo, bez ohledu na místo svého bydliště, na přístup a výkon zaměstnání na území jiného členského státu v souladu s právními a správními předpisy, které platí pro občany tohoto státu⁴⁸. O nabízená pracovní místa, která jsou inzerovaná kdekoli v EU, se mohou ucházet státní příslušníci členských států a dále mohou s kterýmkoliv zaměstnavatelem uzavírat a plnit pracovní smlouvu v souladu s platnými zákony a jinými předpisy, bez toho aniž by došlo k jakékoliv diskriminaci (článek 2 nař. 1612/68). Dle článku 4 nař. 1612/68 nesmí být zaměstnávání jiných státních příslušníků omezeno počtem nebo procentuální kvótou. Článkem číslo 6 nař. 1612/68 je poskytnuta státnímu příslušníkovi jednoho členského státu, který se uchází o zaměstnání na území jiného členského státu, stejná pomoc, jakou poskytují služby zaměstnanosti tohoto státu vlastním státním příslušníkům při vyhledávání zaměstnání.

⁴⁵ Přistupující státy 1. 5. 2004: Česká republika, Estonsko, Kypr, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Polsko, Slovensko a Slovinsko.

⁴⁶ Přechodné období je rozděleno na etapy 2+3+2.

⁴⁷ Přechodná období bylo tedy uplatňováno pro státy označované jako EU-8.

⁴⁸ ÚŘEDNÍ VĚSTNÍK EVROPSKÉ UNIE. Nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství [online]. *Eur-lex.europa.eu*, 2012 [cit. 4.2.2013]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31968R1612:cs:HTML>.

Zaměstnání a získávání státního příslušníka členského státu na pracovní místo v jiném členském státě nesmí být závislé na kritériích souvisejících se zdravotním stavem, povoláním nebo jiných kritériích, která jsou diskriminační na základě státní příslušnosti ve srovnání s kritérii používanými pro státní příslušníky jiného členského státu, kteří chtějí vykonávat stejnou činnost (článek 6).

3.2 Uznávání odborné kvalifikace a diplomů

Uznávání odborných kvalifikací se týká pouze regulovaných povolání⁴⁹. Regulovaná povolání jsou činnosti a povolání, jejichž výkon podléhá právním předpisům nebo administrativním ustanovením. Tyto předpisy upravují podmínky k těmto činnostem a z nich vyplývá potřeba na odbornou kvalifikaci. Nejsou-li předpisy stanovené žádné podmínky, jedná se o činnosti či povolání volné tedy neregulované. Každý členský stát má vlastní seznam takovýchto profesí, neboť si členské státy samy určují, které profese budou regulovat a které ne.

V rámci EU existují rozdílné požadavky týkající se kvalifikace. Míra regulace v jednotlivých členských zemích je rovněž rozdílná. Příkladem velmi liberálního přístupu jsou skandinávské země, kde existuje pouze několik desítek regulovaných povolání. Kdežto země jako je Rakousko, Německo, ale také Česká republika se řadí k zemím, kde jsou regulovány stovky profesí. Je tedy zřejmé, že kvalifikace a jejich různorodost stále představují znatelnou bariéru na vnitřním trhu EU⁵⁰.

Článek 53 SFEU předpokládá přijímání směrnic o koordinaci národních předpisů o přístupu k těmto povoláním a jejich výkonu. K provedení těchto norem byly přijaty dvě kategorie směrnic. Jedny ohledně profesí zvláštních, tzv. sektorové, a jiné zavádějící obecný systém uznávání diplomů⁵¹.

Předpisy pro všeobecný systém uznávání kvalifikací jsou tvořeny:

- směrnicí Rady 89/48/EHS o všeobecném systému uznávání vysokoškolských diplomů vydaných po ukončení aspoň tříletého odborného vzdělávání a přípravy, ve znění směrnice 2001/19/ES;

⁴⁹ Seznam regulovaných povolání pro každou členskou zemi EU je možné najít na stránkách Evropské komise dostupných zde: http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=home.home.

⁵⁰ KVÁČOVÁ, Jana, Marie PAVLŮ a kol. *Kvalifikovaně na kvalifikace*. Praha: SMG, spol. s r.o., 2009, 78 s. ISBN 978-80-254-5290-5.

⁵¹ SVOBODA, Pavel, ref. 1.

- směrnicí Rady 92/51/EHS z 18. června 1992 o druhém všeobecném systému uznávání odborného vzdělávání a přípravy, kterou doplňuje směrnice 89/48/EHS ve znění směrnice 95/43/ES, 97/38/ES, 2000/05/ES, 2001/19/ES a směrnice 2004/108/ES;
- směrnicí Evropského parlamentu a Rady 1999/42/ES, kterou se zavádí mechanismus uznávání dokladů o formálních kvalifikacích na odborné činnosti upravené směrnicemi o liberalizaci a přechodných opatřeních a kterými se doplňuje všeobecný systém uznávání dokladů o formálních kvalifikacích;
- nejnovější směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací⁵².

Úprava pro určitá povolání, tzv. sektorové směrnice:

- advokát – směrnice Rady 77/249/EHS a ulehčení účinného výkonu svobody právníků poskytovat služby, v platném znění, dále směrnice Rady 98/5/ES o ulehčení trvalého výkonu právnického povolání v jiném členském státě než v tom, kde byla získaná kvalifikace, v platném znění;
- architekt – směrnice Rady 85/384/EHS o vzájemném uznávání diplomů, osvědčení a jiných dokladů o formálních kvalifikacích v oblasti architektury a o opatřeních na ulehčení účinného výkonu práva usadit se a svobody poskytovat služby;
- lékárník – směrnice Rady 85/432/EHS o koordinaci právních a správních předpisů týkajících se určitých činností v oblasti farmacie a dále směrnice Rady 85/433/EHS o vzájemném uznávání diplomů, osvědčení a jiných dokladů o formálních kvalifikacích farmaceutů včetně opatření na ulehčení účinného uplatňování práva usadit se pro určité farmaceutické činnosti;
- lékař – směrnice Rady 93/16/EHS na ulehčení volného pohybu lékařů a vzájemného uznávání jejich diplomů, osvědčení a jiných dokladů o formálních kvalifikacích ve znění směrnic: 93/16/EHS, 97/50/ES, 98/21/ES, 98/63/ES a 2001/19/ES;
- porodní asistentka – směrnice Rady 80/154/EHS ve znění směrnice 89/594/EHS a 2001/19/ES, dále potom směrnice Rady 80/155/EHS;
- veterinární lékař – směrnice Rady 78/1026/EHS ve znění směrnice 81/1057/EHS, 89/504/EHS, 2001/19/ES, dále potom směrnice Rady 78/1027/EHS ve znění směrnice 2001/19/ES;

⁵² NAKLADATELSTVÍ EKONOMICKÉ A PRÁVNÍ LITERATURY OSTRAVA. Uznávání kvalifikace v rámci zemí EU [online]. *Sagit.cz*, 2012d [cit. 4.2.2013]. Dostupné z: <http://www.sagit.cz/pages/prehrlub.asp?cd=221&typ=c>.

- všeobecná zdravotní sestra – směrnice Rady 77/452/EHS ve znění směrnice 81/1057/EHS, 89/594/EHS, 2001/19/ES, a dále směrnice Rady 77/453/EHS ve znění směrnice 2001/19/ES;
- zubní lékař – směrnice 78/686/EHS ve znění směrnice 81/1057/EHS, směrnice 2001/19/ES, dále směrnice Rady 78/687/EHS ve znění směrnice 2001/19/ES⁵³.

Zároveň existují kromě směrnic i bilaterální dohody a mezinárodní smlouvy uzavírané nejen členskými státy EU ale i mimo ně. Tyto dohody vysvětlují, např. v oblasti uznávání diplomů, základní používané pojmy v ekvivalentních překladech do jazyka zúčastněných zemí vzájemné dohody. Uznávání kvalifikací je stěžováno především roztržitostí informací o tom, jak správně v dané zemi postupovat a na kterou instituci se má uchazeč obrátit se svou žádostí a také velké množství právních předpisů.

3.2.1 Profesní a akademické uznávání

Je rozlišováno profesní a akademické uznávání diplomů. Právem EU je upraveno pouze uznávání profesí, kdežto akademické uznávání je uznávání dokladů, tedy diplomů, o vzdělání pro přístup k dalšímu studiu ve vzdělávacích zařízeních a upravuje ho právo jednotlivých států, popřípadě mezinárodní úmluvy.

Uznávání odborné kvalifikace neboli profesní uznávání, je upravováno právem EU, které se zaměřuje na posouzení znalostí a schopností konkrétních osob, jež se dokládají jak doklady o formální kvalifikaci, např. vzdělání, tak dokladem o výkonu činnosti. Dle čl. 53 SFEU ve vztahu k usazování, na nějž odkazuje čl. 62 SFEU o službách, pro výkon nezávislých povolání platí, že *„za účelem usnadnění zahajování a provozování činností samostatně výdělečně činných osob vydá Rada...směrnice upravující vzájemné uznávání diplomů, osvědčení a jiných dokladů o kvalifikaci“*. Výsledkem procesu profesního uznávání je rozhodnutí o tom, zda dotyčná osoba má dostatečné znalosti a schopnosti, aby mohla vykonávat konkrétní povolání nebo činnost⁵⁴.

3.2.2 Uznávání odborných kvalifikací

V rámci Evropské unie je uplatňován tzv. mechanismus obecného systému vzájemného uznávání odborných kvalifikací. Základní pravidlo stanoví, *„že občan EU, jenž získal pro výkon dané činnosti odbornou kvalifikaci v jednom členském státě EU, může*

⁵³ NAKLADATELSTVÍ EKONOMICKÉ A PRÁVNÍ LITERATURY OSTRAVA, ref. 52.

⁵⁴ KVÁČOVÁ, Jana, Marie PAVLŮ a kol. *Kvalifikovaně na kvalifikace*. Praha: SMG, spol. s.r.o., 2009, 78 s. ISBN 978-80-254-5290-5.

*v zásadě tuto činnost vykonávat i v ostatních členských zemích*⁵⁵. Toto základní pravidlo je uplatňováno i v případě, kdy se požadované vzdělání a příprava v jednotlivých členských zemích do určité míry liší v době trvání či rozsahu. K omezení tohoto pravidla může dojít pouze z důvodů naléhavého veřejného zájmu a pouze v míře nezbytné k zajištění ochrany tohoto naléhavého veřejného zájmu. Existuje tzv. „systém automatického uznávání“, který je uplatňován u oborů, jež byly dříve upraveny oborovými směrnici a u nichž dochází k harmonizaci již ve fázi odborné přípravy⁵⁶.

Směrnici 2005/36/ES je řízeno uznávání odborných kvalifikací získaných v jednom členském státě s úmyslem vykonávat regulované povolání v členském státě jiném. Jednotlivé pravidla se v dané směrnici liší v závislosti na délce výkonu daného povolání. V případě dočasného výkonu povolání se kvalifikace pracovníka nepreferuje, nejedná-li se o povolání ohrožující zdraví nebo bezpečnost. Členskému státu však náleží právo vyžádat si každý rok ohlašovací povinnost. V případě usazení závisí způsob uznávání na daném povolání.

Směrnice 2005/36/ES se skládá z šesti hlav. První hlava obsahuje všeobecná ustanovení jako účel směrnice, oblast její působnosti, definici základních pojmů jako je např. regulované povolání, příslušný úřad, odborná kvalifikace apod., a účinky uznání. O zásadě volného poskytování služeb pojednává hlava druhá. Hlava třetí je již zaměřena na svobodu usazování, kde je již definován obecný systém uznávání dokladů o odborné kvalifikaci pro jednotlivá povolání, dále specifikuje úroveň kvalifikace a podmínky uznání odborné praxe. Čtvrtou hlavou jsou definovány pravidla pro výkon povolání, pátá hlava se týká spolupráce a zodpovědnosti za převedení a šestá hlava obsahuje jiná ustanovení. Součástí směrnice je také několik příloh o specifických regulovaných povoláních v jednotlivých členských státech, o povoláních pro zvláštní instituce či o ustanoveních předcházejících směrnic⁵⁷.

Všeobecný systém uznávání odborných kvalifikací je dle směrnice 2005/36 založen na následujících principech:

- činnosti, kterých se týká uznání, musejí být srovnatelné, nikoliv identické;
- přístup k regulovanému povolání v členském státě, kde je přístup k tomuto povolání podmíněn diplomem za vyšší nebo univerzitní vzdělání v délce 4 roky, má držitel diplomu za odbornou přípravu na postsekundární úrovni v délce alespoň jednoho roku,

⁵⁵ KVÁČOVÁ, Jana, Marie PAVLŮ a kol, ref. 54.

⁵⁶ Tamtéž.

⁵⁷ EUR-LEX. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. Července 2005 o uznávání odborných kvalifikací [online]. *Eur-lex.europa.eu*, 2005 [cit. 4.2.2013]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32005L0036:CS:NOT>.

bez ohledu na úroveň, ke které požadovaný diplom v hostitelském členském státě náleží;

- přístup k regulovanému povolání podmíněný úspěšným dokončením vyššího nebo univerzitního vzdělání delšího než 4 roky, má pouze držitel diplomu za vyšší nebo univerzitní vzdělání v délce nejméně 3 roky;
- nelze požadovat registraci u subjektu sociálního zabezpečení, ani povolení, registrace nebo členství v profesní organizaci nebo subjektu, ale může pro snadnější uplatňování disciplinárních předpisů stanovit automatickou dočasnou registraci nebo formální členství v takové profesní organizaci nebo subjektu, pokud to nepovede ke zpoždění, ztížení či dodatečné náklady pro poskytovatele služeb;
- národní orgány mají možnost objektivně zkoumat, zda odpovídá požadovanému vzdělání to, jež kandidát získal v jiné zemi; pokud je rovnocennost vzdělání odmítnuta, má kandidát právo být o tom vyrozuměn odůvodněným rozhodnutím, jež může být přezkoumáno soudně;
- všeobecné vzájemné uznávání není zcela automatické: pokud přijímací stát rozhodne, že kandidátovo vzdělání nesplňuje tuzemské podmínky, může uložit tzv. vyrovnávací opatření – zkoušku či adaptační období.

V rámci české legislativy je směrnice 2005/36/ES zapracována do zákona č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace. Tento zákon upravuje postup správních úřadů, profesních komor a veřejnoprávních zaměstnavatelů při uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti. Mezi další zákony, jež souvisejí s uznáváním kvalifikací, patří zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta a zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů, zákony č. 588/2004 Sb., a 189/2008 Sb., kterými se mění zákon č. 18/2004 Sb., zákon č. 21/2006 Sb., o ověřování shody opisu nebo kopie s listinou a o ověřování pravosti podpisu a o změně některých zákonů⁵⁸.

Obsahem zákona č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace je nejen vysvětlení základních pojmů a zásad pro uznávání kvalifikací, ale také uvádí stupně dokladů o formální kvalifikaci, postup uznávacího orgánu při uznávání odborné kvalifikace či odborné praxe. Zákon dále obsahuje podmínky pro vykonání rozdílové zkoušky a adaptačního období,

⁵⁸ KVÁČOVÁ, Jana, Marie PAVLŮ a kol, ref. 54.

zabývá se uznáváním jiné způsobilosti, jako je např. bezúhonnost, řízením o uznání odborné kvalifikace, právními účinky uznání odborné kvalifikace či výkonem veřejné správy v oblasti uznávání odborné kvalifikace. Zákon také upravuje administrativní spolupráci orgánů členských států EU a přestupky, které může fyzická osoba v souvislosti s tímto zákonem spáchat⁵⁹.

Evropská komise přijala 19. 12. 2011 návrh na modernizaci směrnice o uznávání odborných kvalifikací, jehož cílem je zjednodušit pravidla mobility odborníků v rámci EU, čímž by se dobře kvalifikovaní odborníci mohli snáze přemísťovat za volnými pracovními místy. Jejich kvalifikace však musí být v EU uznávána rychle, jednoduše a spolehlivě. Mezi hlavní části návrhu patří:

- zavedení evropského profesního průkazu, což nabídne zainteresovaným odborníkům možnost dosáhnout uznání své kvalifikace jednodušeji a rychleji. Zároveň by mělo usnadnit dočasnou mobilitu. Tyto průkazy budou k dispozici v souladu s potřebami, jež projeví jednotlivé profese⁶⁰. Průkaz je propojen s optimalizovaným postupem uznávání, který je prováděn v rámci stávajícího systému pro výměnu informací o vnitřním trhu. Bude mít podobu osvědčení v elektronické podobě a odborníkovi umožní poskytovat služby nebo se usadit v jiném členském státě;
- lepší přístup k informacím o uznávání odborných kvalifikací: všem občanům, kteří usilují o uznání své odborné kvalifikace, by mělo být umožněno dostavit se na jedno kontaktní místo, aniž by museli navštívit několik různých orgánů veřejné správy. Tímto kontaktním místem by měla být jednotná kontaktní místa vytvořená podle směrnice o službách. Občané zde budou moci na jednom místě získat informace o dokumentech požadovaných k uznání jejich kvalifikací a také dokončit všechny on-line postupy uznávání kvalifikace;
- aktualizace minimálních požadavků na odbornou přípravu lékařů, zubních lékařů, lékárníků, zdravotních sester, porodních asistentek, veterinárních lékařů a architektů: minimální požadavky na odbornou přípravu těchto profesí byly harmonizovány před 20 nebo 30 lety. Nyní byly aktualizovány, aby odrážely vývoj těchto profesí a vzdělávání v těchto oblastech. Kdo chce například zahájit odbornou přípravu pro ošetrovatelství a porodnictví, musí mít absolvovaných nikoli 10, ale 12 let všeobecného vzdělání;

⁵⁹ KVÁČOVÁ, Jana, Marie PAVLŮ a kol, ref. 54.

⁶⁰ Například zdravotní sestry a horští vůdci vyjádřili velký zájem o používání profesního průkazu.

- zavedení mechanismu varování u pracovníků ve zdravotnictví, kteří využívají automatického uznávání: příslušné orgány členského státu budou povinny upozornit příslušné orgány všech ostatních členských států na pracovníka ve zdravotnictví, kterému byl výkon odborné činnosti zakázán orgánem veřejné správy nebo soudem. To je obzvláště důležité, protože docházelo k případům, kdy lékaři, kteří nesměli vykonávat činnost ve svém domovském členském státě, se přestěhovali za prací do zahraničí a jiné členské státy o tom nebyly informovány;
- zavedení společných rámců odborné přípravy a společných zkoušek, které nahradí společné platformy, by mělo nabídnout možnost rozšířit mechanismus automatického uznávání na nové profese. Profese, které projeví zájem, by mohly využívat automatického uznávání na základě společného souboru znalostí, dovedností a schopností nebo společných testů, které posoudí schopnost odborníků k výkonu povolání;
- vzájemné hodnocení regulovaných povolání: směrnice obsahuje nový mechanismus, který zajistí větší průhlednost, a členské státy budou muset lépe zdůvodnit, proč některé profese regulují prostřednictvím požadavku na zvláštní kvalifikaci. Členské státy budou muset poskytnout seznam svých regulovaných profesí a odůvodnit potřebu regulace. Poté by mělo s pomocí Evropské komise následovat vzájemné hodnocení⁶¹.

3.2.3 Pomocné nástroje pro prokazování kvalifikace

Uznávání odborných kvalifikací regulovaných povolání při usazení a práci v jiném členském státě EU je stále poměrně komplikované a zdlouhavé. Všeobecně platí tzv. poloautomatické uznávání kvalifikací, což v praxi znamená, že orgán, který uznává kvalifikaci, si vyžádá diplom na ověření a posouzení kvalifikace. Po žadateli však může být žádáno, aby si doplnil vědomosti zkouškou nebo tzv. adaptační prací v těch oblastech, které jsou odlišné (např. občanské právo).

O uznání odborné kvalifikace je potřebné požádat kompetentní orgán v dané zemi. Po předložení všech požadovaných dokumentů by proces uznávání neměl trvat déle jak tři měsíce. V některých zemích je za tento úkon vyžadován poplatek⁶². Dojde-li k zamítnutí žádosti nebo k uvalení dodatečných požadavků musí příslušný orgán specifikovat důvody

⁶¹ EUROPA. Díky modernizaci směrnice o uznávání odborných kvalifikací si odborníci snáze najdou kvalifikovanou práci v celé Evropě [online]. *Europa.eu*, 2011 [cit. 8.2.2013]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-11-1562_cs.htm.

⁶² Jedná se například o Velkou Británii, Irsko, Portugalsko, Rakousko.

svého rozhodnutí. Žadatel má právo odvolat se na soud dokonce i v případě, kdy rozhodnutí nedojde do tří měsíců.

Evropský referenční rámec pro kvalifikace

K srovnávání kvalifikací pro zaměstnance, zaměstnavatele, ale i pro vzdělávací instituce napomáhá od roku 2012 společný Evropský referenční rámec pro kvalifikace (European Qualifications Framework - EQF). Jednotlivci a zaměstnavatelé tak mohou díky evropskému rámci kvalifikací lépe pochopit a porovnat úroveň kvalifikací v různých zemích a různých systémech vzdělávání a odborné přípravy. Cílem je vytvořit společný referenční rámec, který by měl sloužit jako pomůcka ke srovnávání různých systémů kvalifikací jejich úrovní, na profesionálním všeobecné vysokoškolské vzdělávání i pro odborné vzdělávání. Tímto se zlepší průhlednost, srovnatelnost a přesnost kvalifikací získaných v různých členských státech⁶³.

Jádrem Evropského rámce kvalifikací je celkem osm úrovní národních kvalifikací, což by mělo umožnit snadnější srovnání mezi národními kvalifikacemi a zabránit tak tomu, aby lidé museli opakovat již dosaženou kvalifikaci po přestěhování se do jiného členského státu. EQF se vztahuje na všechny typy vzdělávání, odborné přípravy a kvalifikace od základního vzdělání, přes akademické, profesní a odborné. Poradní skupina EQF je složena ze zástupců vnitrostátních orgánů a dalších zúčastněných stran. Prací poradního orgánu je snaha o rozvoj národních rámců kvalifikací a validace neformálního a informálního učení. Většina členských států nyní vyvíjí své vlastní národní kvalifikační rámce. V některých zemích jsou již v platnosti. Jedná se například o Velkou Británii, Belgii, Maltu, Francii a Irsko⁶⁴.

Europass

Užitečným nástrojem k zlepšení mobility na trhu práce EU je Europass. Europass představuje soubor dokumentů, které potvrzují kvalifikaci a kompetence a přispívají tak ke zlepšení pracovní a studijní mobility na evropském trhu práce. Základem Europassu je životopis, ke kterému se ostatní dokumenty, jako je jazykový pas, mobilita, dodatek k diplomu a dodatek k osvědčení, připojují dle potřeby. Záleží tedy pouze na rozhodnutí občana, které dokumenty si pořídí. Životopis se vyplňuje v libovolném jazyce EU a nepotvrzuje jej žádná třetí strana. Je možné jej vyplnit buď v tištěné podobě nebo

⁶³ ÚŘEDNÍ VĚSTNÍK EVROPSKÉ UNIE. Doporučení Evropské parlamentu a Rady ze dne 23. Dubna 2008 o zavedení evropského rámce kvalifikací pro Celoživotní učení [online]. *Eur-lex.europa.eu*, 2008 [cit. 8.2.2013]. Dostupné z: eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:CS:PDF.

⁶⁴ EUROPEAN COMMISSION. The European Qualifications Framework (EQF) [online]. *Ec.europa.eu*, 2013 [cit. 8.2.2013]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/eqf_en.htm.

elektronicky v různých jazycích na evropském portálu Europassu. Europass není cestovním dokladem, ale slouží občanům, kteří se z jakýchkoliv příčin stěhují, k rychlejšímu zabydlení a usazení se v novém prostředí. Kromě členských států EU se s Europassem můžeme setkat také v zemích EHP a ve Švýcarsku. Dále také v Turecku a kandidátských zemích EU. Europass si mohou pořídit i státní příslušníci třetích zemí, mají-li trvalé bydliště na území EU. Pořízení Europassu je bezplatné a stejně tak i dobrovolné⁶⁵.

Sít' NARNIC

Sít' NARNIC, tedy National Academic Recognition Information Centres, byla založena Evropskou komisí v roce 1984 a je zaměřena na zjednodušování akademického uznávání diplomů a porovnávání doby studia. Sít' je součástí komunitárního programu SOCRATES/ERASMUS, který podporuje mobilitu studentů, pedagogů a zaměstnanců vysokoškolských institucí⁶⁶.

Sít' ENIC

ENIC, neboli European Network of National Information Centres on Academic Recognition and Mobility, byla založena Radou Evropy a organizací UNESCO na základě Lisabonské úmluvy o uznávání vysokoškolských kvalifikací z roku 1997 a rozvoje postupů a praxe při uznávání kvalifikací. Tato síť podává informace o diplomech či titulech získaných v zahraničí, o systémech vzdělávání členských států či o příležitostech pro studium v zahraničí včetně informací o možných půjčkách a stipendiích⁶⁷.

3.2.4 Uznávání kvalifikace českých pracovníků

Při uznávání akademické kvalifikace získané v zahraničí, jako jsou vysokoškolské diplomy i jiné doklady o získaném vysokoškolském vzdělání, např. doklad o absolvování části studia, se postupuje odlišně. Záleží především na tom, zda má Česká republika sjednanou bilaterální dohodu o uznávání rovnocennosti dokladů o vzdělání a dokladů o vědeckých hodnostech a akademických titulech se zemí, v níž je zahraniční vysoká škola, která daný doklad o vzdělání vydala, zřízena a uznána. Česká republika má uzavřené mezinárodní smlouvy o uznávání rovnocennosti dokladů s Afganistánem, Maďarskem, Polskem, Slovenskem, Bulharskem, Slovinskem a Republikou Bosna a Hercegovina⁶⁸.

⁶⁵ KVÁČOVÁ, Jana, Marie PAVLŮ a kol, ref. 55.

⁶⁶ Tamtéž.

⁶⁷ Tamtéž.

⁶⁸ MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Seznam mezinárodních smluv [online]. Msmt.cz, 2012 [cit. 8.2.2013]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/file/22914>.

Držitel zahraničního dokladu může o uznání zahraničního vysokoškolského vzdělání a kvalifikace požádat příslušný uznávací orgán. V České republice se jedná o Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, odbor vysokých škol, popř. Ministerstvo obrany nebo Ministerstvo vnitra.

3.3 Pomoc při hledání zaměstnání v zemích EU

Občané České republiky mohou při hledání práce na území EU, resp. EHP, a získávání potřebných informací využít služby sítě EURES. Základním posláním této sítě je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil. EURES, neboli Evropská služba zaměstnanosti, nabízí veřejné služby zaměstnanosti všech 27 členských států EU, dále Norska, Islandu a Lichtenštejnska, které jsou součástí EHP. Dohodu o účasti v síti EURES má také Švýcarsko.

EURES byl založený v roce 1993 Nařízením Evropské komise, č. 2434/92 ze dne 27. 7. 1992. Základním úkolem sítě je poskytovat služby, užitečné pracovníkům, uchazečům a zájemcům o práci i zaměstnavatelům, respektive všem občanům, kteří mají zájem využívat svého práva volného pohybu osob. Poskytování všech služeb občanům a zaměstnavatelům je umožněno dvěma základními cestami. Na jedné straně to jsou databáze zveřejněné na Evropském portálu mobility a na straně druhé to jsou informační a poradenské služby nabízené EURES poradci a kontaktními pracovníky EURES, působícími na úřadech práce v České republice⁶⁹.

V prosinci roku 2002 přijala Komise nové rozhodnutí o EURES, ve kterém je ustanovena zásada, že všechny volné pracovní místa a žádosti o zaměstnání, které zveřejnil kterýkoliv člen a partner EURES, musí být dostupné v celém Společenství, a definují se klíčoví hráči, hlavní nástroje na programování a monitorování a opatření na rozhodování a provozování. V dubnu 2003 byla přijata Charta EURES, která obsahuje podrobný popis aktivit, operačních cílů a norem kvality, které mají uplatňovat všechny osoby, jež se podílí na EURES. Služba EURES nabízí více než 1,4 milionů volných pracovních míst v 31 zemích Evropy a pomáhá tak lidem najít práci v zahraničí. Evropský portál mobility pracuje především s:

- databázi volných pracovních míst v členských státech sítě EURES;
- databázi životopisů, která je pak přístupná řadově tisícům registrovaných zaměstnavatelů ve všech členských zemích;

⁶⁹ Joklová, K., Ryšavá, J. a kol. Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009. 312 s. ISBN 978-80-7357-437-6.

- databázi životních a pracovních podmínek v zemích EU/EHP, kde každý členský stát uvádí veškeré potřebné informace, které zájemci o zaměstnání v jiném státě umožní orientaci ve všech oblastech, souvisejících s přesunem do jiné země;
- databázi informací o situaci na místním trhu práce;
- databázi vzdělání, která je určena zájemcům o možnosti studia v EU⁷⁰.

V rámci sítě EURES byl spuštěn také program pomoci mladým Evropanům najít si práci v jiné zemi Evropské unie s názvem Tvoje první práce přes EURES. Tento program spadá pod stěžejní iniciativu Evropy 2020 Mládež v pohybu a iniciativu Příležitosti pro mladé. Do programu, který byl zahájen v roce 2012, budou zapojeny vybrané úřady práce a pracovní nabídky. Úřady práce členských zemí pomáhají nejen mladým uchazečům o práci, ale i podnikům, které mají zájem o nábor pracovníků ze zahraničí. Poskytují jim informace a finanční prostředky, pomáhají s vyhledáváním volných pracovních míst, náborem zaměstnanců apod. Finanční prostředky jsou zájemcům poskytovány až poté, co splní stanovené podmínky a správní formality, jež tyto úřady vyžadují. O pomoc v rámci tohoto programu mohou žádat uchazeči o práci, kteří jsou ve věku 18-30 let, jsou státními příslušníky jedné z členských zemí EU, nebo legálně pobývají v některé ze zemí Unie. Dále zaměstnavatelé, kteří mají sídlo v některé ze zemí EU, hledají pracovníky s takovým profilem, který nemohou ve své domovské zemi najít a nabízejí pracovní smlouvu s minimální délkou 6 měsíců, a to za platebních a pracovních podmínek, které odpovídají pracovnímu právu dané země. Do programu Tvoje první práce přes EURES nejsou zařazena pracovní místa v evropských nebo mezinárodních organizacích⁷¹.

Sít' EURES také spolupř pořádá pracovní veletrhy EUROPEAN JOBDAY, kde si mohou zájemci o práci z řad studentů i široké veřejnosti najít zaměstnavatele. Veletrh pořádá v letošním roce Jihočeská univerzita spolu se službou Úřadu práce ČR – EURES, a to 26. března v prostorách menzy Jihočeské univerzity. Tento veletrh se v Českých Budějovicích koná již popáté a zájemci se zde mohou seznámit s pracovními nabídkami 21 významných zaměstnavatelů Jihočeského kraje i České republiky. Vstup na tuto akci je zdarma a návštěvníci zde mohou sbírat důležité informace a případně i absolvovat s vybranou firmou úvodní přijímací pohovor⁷².

⁷⁰ EURES. Služba EURES v Evropské unii a Evropském hospodářském prostoru [online]. *Portal.mpsv.cz*, 2011 [cit. 20.2.2013]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures.

⁷¹ EVROPSKÁ KOMISE. Tvoje první práce přes EURES [online]. *Ec.europa.eu*, 2012 [cit. 20.2.2013]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=993&langId=cs>.

⁷² EURES. EURES – EUROPEAN JOBDAY – burza práce v Českých Budějovicích [online]. *Portal.mpsv.cz*, 2013 [cit. 20.2.2013]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/eures/jobdaycb/>.

3.3.1 Mezinárodní partnerství EURES

Součástí sítě EURES je také mezinárodní partnerství EURES, které se zformulovalo s cílem splnit požadavky na informace a koordinaci spojenou s pracovní mobilitou v příhraničních regionech a podporovat rozvoj trhu práce v těchto oblastech. Jedná se především o regiony, kde se objevuje významná míra přeshraničního docházení do práce. Více než 600 000 lidí, kteří žijí v jedné zemi EU a pracují v jiné, je konfrontováno s odlišnými národními zvyklostmi a právními systémy a denně se setkává s administrativními, právními nebo daňovými překážkami, které brání jejich mobilitě. Z tohoto důvodu poskytují EURES poradci v těchto oblastech pomoc a poradenství ohledně práv a povinností pracovníků, kteří žijí v jedné zemi a pracují v jiné. Přeshraniční partnerství EURES plní také další dvě úlohy, a to:

- vytváření databáze příležitostí na odborné školení v oblasti spadající pod dané partnerství a zpřístupňuje jej veřejnosti;
- vytváření rámce pro dialog a konzultace mezi řízením a prací v dané oblasti zaměstnávání.

V současnosti přeshraniční partnerství EURES zahrnuje více než 20 přeshraničních partnerství, která geograficky pokrývají celou Evropu a zahrnují více než 13 zemí⁷³. Tato partnerství umožňují spolupráci veřejných služeb zaměstnanosti a služeb odborného vzdělávání, organizací zaměstnavatelů a odborových svazů, místních orgánů i jiných institucí zabývajících se problémy v oblasti zaměstnanosti a odborného vzdělávání. Přeshraniční partnerství EURES jsou cenným kontaktním místem pro sociální partnery a správy zaměstnanosti, a to jak na regionální, tak i národní úrovni⁷⁴.

V České republice EURES aktivně rozvíjí partnerskou spolupráci nejen se sousedními zeměmi jako s Německem, Rakouskem, Slovenskem a Polskem, ale také s Rumunskem a Itálií. Členové EURES ČR uskutečňují různé konference, semináře a setkání se zahraničními partnery, jejichž cílem je vzájemná výměna informací o aktuální situaci na trhu práce zúčastněných zemí a plánování konkrétních možností další spolupráce, především společných akcí a veletrhů.

⁷³ Mapa přeshraničních regionů uvedena v příloze č. 2.

⁷⁴ EVROPSKÁ KOMISE. Evropský portál pracovní mobility [online]. *EC.europa.eu*, 2013 [cit. 20.2.2013]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=56&acro=eures&lang=cs>.

3.4 Postupy zaměstnání českých pracovníků ve vybraných zemích

Postup při zaměstnávání zahraničních pracovníků z jiných členských států není ve všech zemích EU stejný. Stále existují poměrně velké rozdíly mezi jednotlivými státy, ať už se v uznávání odborných kvalifikací, v seznamech regulovaných povolání nebo v odlišném daňovém a sociálním systému zemí. Všechny tyto odlišnosti, náročnost spojená se získáváním informací a administrativou představují významnou bariéru mobility pracovníků.

V následujících podkapitolách stručně popíši nejdůležitější kroky zaměstnávání ve vybraných zemích EU. Postupy zaměstnávání popíši ve Velké Británii a Německu, neboť tyto země patří mezi nejvyhledávanější pracovní destinace pro pracovníky z České republiky. Další zemí bude Švýcarsko, abych poukázala na postupy zaměstnávání u země, jež je členem EHP nikoli EU a dále Švédsko, a to z důvodu mého osobního zájmu o práci v této zemi po ukončení mého studia.

Rozhodne-li se občan EU pro práci v některém z členských států EU, případně EHP, měl by se v první řadě informovat o podmínkách přístupu na tamní pracovní trh. Některé země mají zaveden systém registrace, takže ačkoliv není potřeba pracovní povolení, občané by se měli registrovat pro účel zaměstnání. Je-li doba pobytu na území jiného členského státu v délce do 3 měsíců, postačí pracovníkům cestovní pas nebo občanský průkaz. Hostitelská země je oprávněna požadovat ohlášení pobytu příslušným úřadům, většinou oddělení cizinecké policie nebo obecní úřad. Toto oznámení bývá automatické, ubytuje-li se žadatel např. v hotelu. Od 1. 5. 2011 nepotřebují občané ČR pracovní povolení v žádné členské zemi EU.

3.4.1 Velká Británie

Velká Británie je jedním z nejdostupnějších pracovních trhů pro české občany v rámci jednotného pracovního trhu EU. Velká Británie jednou ze tří zemí EU, která otevřela svůj pracovní trh novým členským zemím, bez povinnosti mít pracovní povolení. Zavedla ovšem od 1. května 2004 registr (Worker Registration Scheme), do kterého se museli zahraniční pracovníci povinně přihlásit⁷⁵ během 30 dní od zahájení pracovního poměru. Povinná

⁷⁵ Povinná registrace se nevztahovala na osoby samostatně výdělečně činné, dále na pracovníky, kteří zůstali v zaměstnání bez přerušení po dobu 12 měsíců a na činnosti au-pair.

registrace pracovníků z nových členských zemí, včetně občanů ČR, byla zrušena k 30. 4. 2011⁷⁶.

Práci ve Velké Británii je možno nalézt přes databázi pracovních míst sítě EURES, kde pracovníci poskytnou žadatelům základní informace a zprostředkují kontakt na nejbližšího EURES poradce ve Velké Británii. Dále je možno najít informace o pracovních příležitostech na stránkách Job Centre Plus⁷⁷, což je agentura, která je součástí britského ministerstva práce a důchodu a vykonává funkci Veřejných služeb zaměstnanosti Velké Británie. Dalším způsobem jak je možné najít volné pracovní místa ve Velké Británii je prostřednictvím privátních personálních agentur. Pracovní agentury v Británii nesmějí vyžadovat poplatky za zprostředkování práce nebo za registraci. Některé z těchto agentur se zabývají i náborem pracovních sil ze zahraničí a jsou sdruženy v REC (Recruitment Employment Confederation), tedy v profesním sdružení personálních agentur, které mohou napomoci při vyhledávání vhodné zprostředkovatelské agentury. Je-li tedy zájemcem při kontaktu s REC předem definován okruh profesí, v nichž se uchází o zaměstnání, je REC schopno poskytnout seznam doporučených státem licencovaných agentur. Přijetí do vybraného zaměstnání záleží na tom, zda je daná profese zařazena v Británii mezi regulované povolání⁷⁸ či nikoliv. Jedná-li se o neregulované povolání, záleží rozhodnutí o přijetí na potencionálním zaměstnavateli⁷⁹.

Pracovníci z jiných zemí musí ve Velké Británii kromě daně z příjmu platit také sociální a zdravotní pojištění (National insurance). Všichni občané, tedy ti kteří pracují i ti co si hledají teprve práci, musí mít tzv. NI number, tedy National Insurance Number. Toto číslo se používá pro účely správné evidence veškerých příspěvků do fondu státního pojištění. V současné době mohou pobírat dávky financované z daní a odvozené od příjmu, jako sociální příplatek, podporu v nezaměstnanosti, příspěvek na bydlení, příplatek na místní daň a penzijní bonus, pobírat pouze lidé s trvalým pobytem v Británii. Hlavním důvodem podmínky trvalého pobytu je pojistka proti tzv. „sociální turistice“, aby lidé přijíždějící do Británie neměli hned přístup k dávkám financovaným z daní a odvozeným od příjmu. Britská vláda zavádí tzv. Universal Credit, který postupně nahradí různé sociální příspěvky

⁷⁶ VELVYSLANECTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY V LONDÝNĚ. Práce ve Velké Británii [online]. *Mzv.cz*, 2013 [cit. 4.3.2013]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/london/cz/obchod_a_ekonomika/prace_ve_velke_britanii/index.html.

⁷⁷ K nahlédnutí zde: <https://www.gov.uk/jobsearch>.

⁷⁸ Seznam regulovaných povolání ve Velké Británii dostupný zde: <http://www.ecctis.co.uk/uk%20ncp/>.

⁷⁹ EURES. Velká Británie životní a pracovní podmínky [online]. *Portal.mpsv.cz*, 2011 [cit. 4.3.2013]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/vb/.

a podpory⁸⁰. Universal Credit bude zaváděn postupně v několika etapách. Omezeně již od dubna 2013, další etapa proběhne od října 2013 a celý proces přechodu na Universal Credit bude ukončen v roce 2017. Cílem systému Universal Credit je:

- zlepšení pracovních pobídek;
- usnadnit přechody mezi pracovními místy a podporovat dynamický trh práce;
- zjednodušení systému, aby bylo pro zaměstnance snadnější jej spravovat;
- snížení chudoby nezaměstnaných;
- snížení rizika podvodů a omylů⁸¹.

Pracovní doba včetně všech přesčasů nesmí překročit průměrně 48 hodin týdně během referenční doby, což je zpravidla 17-52 týdnů. Referenční doba nesmí zahrnovat dobu dovolené či nemoci. Zaměstnanci mohou pracovat déle než 48 hodin týdně, pokud dobrovolně uzavřou se zaměstnavatelem písemnou dohodu, tzv. opt-out. Zaměstnanci mají nárok na odpočinek 20 minut během pracovní doby delší než 6 hodin. Dále mají nárok na 11 hodin nepřerušného odpočinku denně a 1 den volna týdně. Mladiství zaměstnanci mají nárok na odpočinek v délce 30 minut, pokud pracují v kuse déle než 4,5 hodiny a na 12h nepřerušného odpočinku denně a 2 dny volna týdně. Každý zaměstnanec má nárok na roční placenou dovolenou v délce 5,6 násobku pracovního týdne ročně, resp. Má nárok na 28 dnů dovolené ročně. Výše minimální mzdy je 6,19 GBP/hod. pro zaměstnance ve věku 21 let a staršího, 4,98 GBP/hod. pro zaměstnance ve věku 18-20 let, resp. 3,68 GBP/hod. pro zaměstnance ve věku 16-17 let⁸².

Po ukončení pracovního poměru ve Velké Británii, stejně tak i v ostatních zemích EU, je užitečné si nechat před odjezdem do ČR vystavit formulář E301 (U1), který pro potřeby úřadu práce plní funkci potvrzení o zaměstnání. Registruje-li se občan ČR po svém návratu na úřad práce, musí předložit tento formulář z Británie pro výpočet podpory v nezaměstnanosti⁸³.

3.4.2 Německo

Německo neotevřelo svůj pracovní trh pro občany přistupujících zemí po rozšíření EU v květnu 2004 a rozhodlo se uplatňovat přechodná opatření v nejdelším možném trvání sedmi

⁸⁰ Změna se bude týkat Income-based Jobseeker's Allowance, Income-related Employment and Support Allowance, Income Support, Child Tax Credit, Working Tax Credits a Housing Benefits.

⁸¹ DEPARTMENT FOR WORK & PENSIONS. Universal Credit [online]. *Dwp.gov.uk*, 2013 [cit. 4.3.2013]. Dostupné z: <http://www.dwp.gov.uk/policy/welfare-reform/universal-credit/>.

⁸² VELVYSLANECTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY V LONDÝNĚ, ref. 76.

⁸³ BUSINESSINFO. Pracovní podmínky v zemích EU/EHP: Velká Británie [online]. *Businessinfo.cz*, 2012 [cit. 4.3.2013]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/pracovni-podminky-ve-velke-britanii-7143.html#!&chapter=4>.

let. Jako jeden z hlavních důvodů odmítnutí uvolnění pracovního trhu je často prezentována vysoká nezaměstnanost, a to zejména ve spolkových krajinách, které sousedí s Českou republikou a Polskem.

Od 1. května 2011 Spolková republika Německo zcela otevřela svůj pracovní trh pro občany zemí, které přistoupili k EU v roce 2004, tedy i pro občany ČR, což znamená, že již nebude třeba pracovní povolení, jako tomu bylo doposud. I nadále je ovšem třeba počítat s rozdílnými právními systémy při uzavírání pracovních smluv, značně odlišnými systémy sociálního zabezpečení a uznávání odborné kvalifikace. Zaměstnání v Německu je možné nalézt opět prostřednictvím databáze pracovních míst EURES nebo příslušných internetových portálů orientovaných na nabídku práce.

Zaměstnanci v Německu jsou automaticky ze zákona sociálně pojištěni. Do sociálního pojištění patří např. pojištění v době nezaměstnanosti, nemoci, důchodu a úrazu. Zaměstnanci náleží právo vybrat si zdravotní pojištění (Krankenkasse). Poté, co si jej vybere je zaměstnavatelem přihlášen k placení sociálního pojištění, další formality následují automaticky⁸⁴.

V Německu není zákonem stanovená minimální mzda ani týdenní pracovní doba. Pracovní doba se pohybuje v rozmezí 38 a 40 hodin týdně v souladu s kolektivními smlouvami. Němci v průměru pracují 41 hodin týdně. Týdenní pracovní doba se pro jednotlivé obory liší. Minimální mzda v Německu funguje na bázi kolektivních smluv dohodnutých mezi zaměstnavateli a zástupci odborových organizací v jednotlivých odvětvích hospodářství. Není-li v daném oboru sjednána kolektivní smlouva, musí svůj plat vyjednat zaměstnanec se svým zaměstnavatelem. Průměrná hrubá měsíční mzda při práci na plný úvazek činí 3 450 EUR. Základní dovolená je stanovená na 4 týdny, tedy 20 dní u pětidenního pracovního týdne, pro některá odvětví může být i delší. Nárok na podporu v nezaměstnanosti mají zaměstnanci, zaplatili-li příspěvky pojištění v nezaměstnanosti po dobu jednoho roku⁸⁵. Po ukončení pracovního poměru v Spolkové republice Německo, je opět potřeba nechat si před odjezdem do ČR vystavit formulář E301 (U1), který pro potřeby úřadu práce plní funkci potvrzení o zaměstnání.

⁸⁴ EURES. Německo životní a pracovní podmínky [online]. *Portal.mpsv.cz*, 2012 [cit. 6.3.2013]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/nemecko/.

⁸⁵ BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT. Conditions of employment [online]. *Arbeitsagentur.de*, 2011 [cit. 6.3.2013]. Dostupné z: http://www.arbeitsagentur.de/nm_581084/Navigation/Dienststellen/besondere-Dst/ZAV/arbeiten-in-deutschland/EN/arbeiten-EN/arbeitsbedingungen-EN/arbeitsbedingungen-nav.html.

3.4.3 Švýcarsko

I když není Švýcarsko členem EU ani EHS, je od 1. června 2002 v platnosti smlouva mezi EU a Švýcarskem o volném pohybu osob, do které jsou zahrnuti i občané Norska, Islandu a za určitých okolností i Lichtenštejnska. Švýcarsko se dne 12. 12. 2008 stalo součástí tzv. schengenského prostoru a tak postačí ke vstupu do země převážně již jen občanský průkaz. Přesto existuje 41 kilometrů hranic, kde se cestující musejí prokázat platným cestovním pasem. Jedná se o hranice s Lichtenštejnskem. Od 1. 5. 2011 jsou zrušena přechodná opatření omezující přístup na pracovní trh občanům tzv. EU-8⁸⁶ ve Švýcarsku.

Neuvažuje-li držitel platného českého cestovního pasu o pobytu na území Švýcarské konfederace po delší dobu než 3 měsíce nebo tam neplánuje vykonávat výdělečnou činnost, může do Švýcarska cestovat a pobývat tam bez víza. Po 3 měsících musí být pobyt ve Švýcarsku přerušen nejméně na 1 měsíc. Pokud přicestuje s úmyslem výdělečné činnosti, je povinen přihlásit se do 8 dnů u kantonální cizinecké policie příslušné podle místa svého pobytu, vždy však před nastoupením svého pracovního poměru. Na období od května 2012 do dubna 2013 zavedlo Švýcarsko kvóty pro občany zemí EU-8. Tyto kvóty se prozatím týkají pouze povolení k pobytu typu B, tedy pro osoby přicházející do Švýcarska na dobu nejméně 12 měsíců, pro OSVČ a nebo pro osoby s pracovní smlouvou platnou na období 12 měsíců a déle. Je povoleno vydat 2 180 povolení k pobytu typu B pro občany EU/EHP ročně. Každé 3 měsíce bude uvolněno 545 jednotek. Povolení budou i nadále vydávána migračními úřady, kde musí občané EU-8 zažádat o vydání ještě před začátkem pracovní činnosti. Na prodloužení povolení typu B se kvóty již nevztahují. Pokud v období 2012-2013 silně stoupne i počet vydaných povolení typu L, tedy povolení krátkodobé, uvažuje Švýcarsko o zavedení kvót i pro tato povolení k pobytu⁸⁷.

Uchazeči o práci mají možnost při hledání práce využít opět portál EURES. Další možností jsou stránky úřadu pracovního trhu Švýcarska a stránky Eidgenössisches Personalamt. Nabídku práce mohou také zprostředkovat agentury práce jako např. Švýcarská asociace personálních agentur a v neposlední řadě lze najít volná pracovní místa na internetu.

Ve Švýcarsku se z hrubého měsíčního platu odvádí zálohy na sociální pojištění. Jedná se o penzijní a pozůstalostní pojištění, invalidní pojištění a pojištění ztráty výdělku, pojištění pro případ nezaměstnanosti, zaměstnanecké penzijní pojištění a úrazové pojištění.

⁸⁶ EU-8 zahrnuje Českou republiku, Polsko, Maďarsko, Slovensko, Slovinsko, Estonsko, Litvu a Lotyšsko.

⁸⁷ EURES. Švýcarsko – životní a pracovní podmínky [online]. *Portal.mpsv.cz*, 2013 [cit. 6.3.2013]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/svycarsko/.

Ve Švýcarsku, podobně jako v Německu, není na národní úrovni stanovena minimální mzda. Stejně tak se i liší týdenní pracovní doba dle druhu povolání. Průměrná délka je 41,5 hodin za týden. Vyšší pozice mají většinou 45 hodin za týden. Nejvyšší limit pro všechny zaměstnance je 50 hodin za týden. Délka dovolené je rozdělena nezvykle, podle věku. Zaměstnancům do 20 let včetně náleží dovolená v délce 5 týdnů, kdežto zaměstnancům nad 20 let o týden méně, tedy v délce 4 týdnů. Toto je ovšem minimální doba dovolené a může být prostřednictvím pracovní smlouvy prodloužena⁸⁸.

3.4.4 Švédsko

Švédsko je považováno za jednu z nejliberalističtějších zemí v oblasti volného pohybu. V současnosti může občan ČR pobývat ve Švédsku za účelem zaměstnání, aniž by potřeboval povolení. V případě, chce-li zůstat v zemi dlouhodobě je povinen provést pobytovou registraci. Občané ČR mají také možnost usadit se ve Švédsku, aniž by zde byli zaměstnání, nicméně podmínkou je, že jsou schopni žít z vlastních prostředků.

Nabídky zaměstnání na Švédském pracovním trhu je možné nalézt přes síť EURES, dále prostřednictvím Portálu pracovní mobility nebo také Portálu švédských služeb zaměstnanosti. Je možné použít internetové stránky švédské asociace pracovních agentur, soukromé job servery nebo případně i švédský tisk. Zároveň existují servery pro vybrané profese a sektory jako je např. zdravotnický personál, zvěrolékaři nebo námořnické profese⁸⁹.

Finanční úřad Skatteverket se zabývá kromě daňové evidence procedurou zvanou folkbokföring, což je přidělení osobního čísla. Toto číslo má širší použití než je daňové. V závislosti na délce pobytu je přiděleno osobní číslo, personnummer nebo samordningsnummer, které je ve Švédsku používáno pro různé účely (sociální pojištění, pobyt, zdanění). V případě zaměstnání ve Švédsku je povinnost odvádět ze mzdy zálohy na daň a příspěvky na pojištění podle platných předpisů státu. Systém zahrnuje přímé i nepřímé daně či poplatky. Daň z příjmu je místní a národní. Obecní daň se pohybuje okolo 31 %. Státní daň se odvádí z příjmu, který přesahuje 340 900 švédských korun ročně. Státní daň se pohybuje v mezi 20-25 %. Jednotlivec bude nejspíš platit větší část daně z příjmu

⁸⁸ BUSINESSINFO. Pracovní podmínky v zemích EU/EHP: Švýcarsko [online]. *Businessinfo.cz*, 2012 [cit. 6.3.2013]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/pracovni-podminky-v-svycarsku-747.html#!&chapter=10>.

⁸⁹ EURES. Švédsko – životní a pracovní podmínky [online]. *Portal.mpsv.cz.cz*, 2013 [cit. 6.3.2013]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/svedsko/#o10.

místně. Daň zahrnuje již příspěvek na sociální pojištění. Sazba místní daně bývá stanovena poměrem k výši příjmu. Daňové priznání za uplynulý rok se podává nejpozději 2. května⁹⁰.

Minimální mzda není ve Švédsku zákonem stanovena. Výše mzdy se řídí kolektivními smlouvami. Nejnižší částka podle kolektivních smluv je přibližně SEK 14 400,- (např. pro úklidové služby). V závislosti na pracovních zkušenostech a kvalifikaci a také lokalitě může docházet k rozdílům. Standartní týdenní pracovní doba ve Švédsku je 40 hodin. Zaměstnanci mají během pracovního dne právo na odpočinek, zpravidla je toto právo uplatněno tak, aby zaměstnanci nepracovali déle než pět hodin nepřetržitě. Hodiny přesčas nesmí překročit 48 hodin za čtyřtýdenní období. Celkem za rok nesmí přesčasové hodiny překročit 200 hodin. Všichni zaměstnanci mají nárok na 25 dnů plně placené dovolené, což je pět týdnů v roce. Od června do srpna si mohou zaměstnanci vybrat nejméně čtyři týdny souvislé dovolené, proto sami Švédové s nadsázkou tvrdí, že se v létě u nich nepracuje⁹¹.

Švédsko vydává dvakrát ročně seznam pracovních míst⁹². Tento seznam je sestaven podle švédské veřejné služby zaměstnanosti a Národního ústavu pro ekonomický výzkum na základě statistických údajů, které odhadují potřeby pracovních sil v budoucím vývoji země. Seznam je zveřejňován prostřednictvím švédského imigračního úřadu⁹³.

⁹⁰ BUSINESSINFO. Pracovní podmínky v zemích EU/EHP: Švédsko [online]. *Businessinfo.cz*, 2011 [cit. 6.3.2013]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/pracovni-podminky-v-svedsku-743.html#!&chapter=8>.

⁹¹ Tamtéž.

⁹² Seznam regulovaných povolání dostupný zde: <http://hsv.se/qualificationsrecognition/regulatedprofessions.4.28afa2dc11bdc557480002186.html>.

⁹³ THE OFFICIAL GATEWAY TO SWEDEN. Sweden's labor shortage list [online]. *Sweden.se*, 2013 [cit. 6.3.2013]. Dostupné z: <http://www.sweden.se/eng/Home/Work/Get-a-job/Labor-shortage-list/>.

4 Občané České republiky na pracovním trhu EU

Trh práce je z pohledu ekonomického i sociálního vývoje klíčovým, především z důvodu, že zaměstnanost a produktivita práce jsou hlavními faktory ekonomického růstu a vývoj mezd spolu s nezaměstnaností přímo ovlivňují životní úroveň obyvatelstva. Potřeba vytvoření nových pracovních míst představuje pro EU jeden z nejnáléhavějších problémů, které vyvstaly z hospodářské krize.

Evropská unie vynakládá obrovské úsilí na překonání současné hospodářské krize a vytvoření podmínek pro konkurenceschopnější ekonomiku s vyšší zaměstnaností. Na podporu těchto snah vznikla v roce 2011 nová strategie Evropa 2020, jejímž cílem je dosáhnout hospodářského růstu, který by byl inteligentní, prostřednictvím efektivního investování do vzdělávání, výzkumu a inovací, udržitelný, díky konkurenceschopnému průmyslu a odhodlání pokročit na cestě směrem k nízkouhlíkové ekonomice a inkluzivní, tedy se silným důrazem na tvorbu pracovních míst a snižování chudoby. Evropská unie stanovila pět hlavních cílů této strategie, s jejichž pomocí bude možné měřit pokrok v plnění strategie Evropa 2020. Mezi tyto cíle patří:

- zaměstnanost – zaměstnat 75 % osob ve věkové kategorii od 20 do 64 let;
- výzkum a vývoj – investovat do výzkumu a vývoje 3 % HDP EU;
- změna klimatu a udržitelné zdroje energie – tento cíl zahrnuje snížení emisí skleníkových plynů, zvýšení podílu energie z obnovitelných zdrojů a zvýšení energetické účinnosti;
- vzdělávání;
- boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení⁹⁴.

Ze strategie Evropa 2020 pro hospodářský růst vychází Evropská strategie zaměstnanosti, jejímž cílem je vytvářet v celé EU více pracovních míst a zvyšovat jejich kvalitu. Evropská strategie zaměstnanosti byla představena, v dubnu 2012, jako reakce na vysokou nezaměstnanost v EU. Evropskou komisí byla představena řada opatření, která by měla pomoci vytvořit nová pracovní místa, tzv. „balíček týkající se zaměstnanosti“. Balíček týkající se zaměstnanosti vychází z Agendy pro nové dovednosti a pracovní místa, což je iniciativa v rámci strategie Evropa 2020, a podporují jej Evropská agentura pro sledování zaměstnanosti (EEO) a Program vzájemného učení (MLP).

⁹⁴ EVROPSKÁ KOMISE. Evropa 2020 [online]. *Ec.europa.eu*, 2013 [cit. 14.3.2013]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/targets/index_cs.htm.

Účelem tohoto balíčku je:

- podpořit vytváření pracovních příležitostí, a to snížením daňového zatížení pracovníků, efektivním využíváním dotací na nábor pracovníků, využitím potenciálu klíčových odvětví, jako jsou zelená ekonomika, informační a komunikační technologie, zdravotnictví či péče o zdravotně postižené a seniory;
- oživit dynamiku pracovních trhů, a to pomocí pracovníkům při změně zaměstnání nebo návratu do práce, mobilizací všech zainteresovaných subjektů k realizaci požadovaných reforem, investicemi do dovedností na základě lepších prognóz a monitorování potřeb a podporou volného pohybu pracovníků;
- posílit řízení politik v oblasti zaměstnanosti, tedy intenzivnějším prováděním monitoringu v zemích EU tak, aby otázky zaměstnanosti ani sociální otázky nezaostávaly za těmi ekonomickými⁹⁵.

Evropská unie považuje situaci na pracovním trhu za jeden z důležitých faktorů hospodářského růstu. Tento fakt dokládají nejen jednotlivé iniciativy Společenství, ale také rozpočet Evropské unie na rok 2013⁹⁶, kdy i přesto, že je rozpočet úspornější než v roce 2012, bude vydáno více peněz na tvorbu nových pracovních míst a podporu hospodářského růstu než tomu bylo v roce předchozím⁹⁷.

4.1 Analýza současné situace na trhu práce EU

Vývoj pracovního trhu v jednotlivých členských zemích EU je rozdílný. Také situace na evropském trhu práce se v průběhu období od roku 2004 do roku 2012 zásadním způsobem změnila. Od roku 2004 do roku 2007 byla silná poptávka po pracovní síle a docházelo k najímání kvalifikovaných pracovníků, kteří přicházeli z východoevropských zemí na západoevropský trh. Od roku 2009 je však trh práce EU významně ovlivněn hospodářskou krizí, která způsobila nárůst míry nezaměstnanosti. Dle publikace *Employment and Social Situation – Quarterly Review* je nezaměstnanost na úrovni EU stále vyšší. Mnoho domácností, a zejména mladých lidí, si značně pohoršilo. Eurostat odhaduje, že v únoru roku 2013 bylo v EU-27 bez práce 26,3 tisíc mužů a žen, z toho 19,1 tisíc v eurozóně. Ve srovnání s únorem roku 2012 vzrostl počet nezaměstnaných o 1,8 tisíc v EU-27 a o 1,7 tisíc

⁹⁵ EVROPSKÁ KOMISE. Evropská strategie zaměstnanosti [online]. *Ec.europa.eu*, 2013 [cit. 14.3.2013]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs&catId=101>.

⁹⁶ Rozpočet EU pro platby představuje 0,99 procenta HDP členských zemí, což je méně než ten pro rok 2012, který po zahrnutí dodatečných rozpočtových částí činí 1,05 procenta.

⁹⁷ ČESKÁ TELEVIZE. Rozpočet EU bude skromnější, na podporu zaměstnanosti ale stačit bude [online]. *Ceskatelevize.cz*, 2013 [cit. 14.3.2013]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/207268-rozpocet-eu-bude-skromnejsi-na-podporu-zamestnanosti-ale-stacit-bude/>.

v eurozóně. Celkový přehled míry nezaměstnanosti v jednotlivých členských státech EU v období 2004 – 2012 je uveden v tabulce v příloze 3. Tabulka 4.1 zobrazuje celkovou míru nezaměstnanosti a míru nezaměstnanosti rozdělenou podle pohlaví v letech 2004 – 2012.

Tabulka 4.1: Míra nezaměstnanosti v EU-27 v letech 2004 – 2012 podle pohlaví (v procentech)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
muži	8.6	8.4	7.6	6.6	6.7	9.1	9.7	9.6	10.7
ženy	10.1	9.8	9.0	7.9	7.6	9.0	9.6	9.8	10.1
EU-27 celkem	9.1	9.0	8.2	7.2	7.1	9.0	9.7	9.7	10.2

Zdroj: European Commission. *EU Employment and Social Situation Quarterly Review – March 2013*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013. 85 p. ISBN: 978-92-79-28855-5, vlastní zpracování.

Jak je vidět v tabulce 4.1 trend nezaměstnanosti v EU-27 je velmi kolísavý. Historicky byly ženy více zasaženy nezaměstnaností než muži. V letech 2005 došlo u míry nezaměstnanosti mužů i žen k mírnému poklesu oproti roku předchozímu. Od roku 2005 nastalo období několika let stabilního poklesu nezaměstnanosti v rámci EU-27 u obou pohlaví. V prvním čtvrtletí roku 2008 je celková míra nezaměstnanosti v EU-27 na svém nejnižší úrovni za celé období 2004 – 2012. Poté ovšem prudce vzroste v důsledku hospodářské krize. V letech 2010 – 2012 dosahuje celková míra nezaměstnanosti v EU-27 10,2 %, což je nejvyšší roční sazba zjištěná od začátku časové řady v roce 2004.

Míra nezaměstnanosti u mládeže dosáhla 23,6 % v lednu letošního roku. Znamená to tedy, že v únoru 2013 bylo v EU-27 nezaměstnáno celkem 5,7 milionů mladých lidí z toho 3,581 milionů v eurozóně. Ve srovnání s únorem 2012 se nezaměstnanost mladých lidí zvýšila o 196 tisíc v EU-27 a 188 tisíc v eurozóně. Za poslední rok klesla zaměstnanost ve třinácti členských státech, což znamená, že růst zaměstnanosti zaznamenalo pouze osm členských států EU. Nejnižší sazby nezaměstnanosti mládeže byly zaznamenány v Německu (7,7 %), Rakousku (8,9 %) a Nizozemsku (10,4 %) a nejvyšší v Řecku (58,4 %), Španělsku (55,7 %), Portugalsku (38,2 %) a Itálii (37,8 %)⁹⁸. Následující tabulka 4.2 vyobrazuje míru nezaměstnanosti u mládeže do 25 let v EU-27 v letech 2004 – 2012.

⁹⁸ European Commission. *EU Employment and Social Situation Quarterly Review – March 2013*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013. 85 p. ISBN: 978-92-79-28855-5.

Tabulka 4.2: Míra nezaměstnanosti u mládeže do 25 let v EU-27 a EU-17 v letech 2004 - 2012 (v procentech)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Mládež do 25 let	19.0	18.8	17.5	15.7	15.8	20.1	21.1	21.4	22.5
EU-17	17.9	17.6	16.6	15.5	15.4	20.2	20.9	20.8	22.3

Zdroj: EUROSTAT. Unemployment rate, EU-27 (%) [online]. *Epp.eurostat.ec.europa.eu*, 2012 [cit. 20.3.2013]. Dostupné z: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Unemployment_rate,_EU-27,_2002-2011_\(%25\).png&filetimestamp=20120502101826](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Unemployment_rate,_EU-27,_2002-2011_(%25).png&filetimestamp=20120502101826), vlastní zpracování.

Míra nezaměstnanosti mladých lidí je obecně mnohem vyšší než míra nezaměstnanosti pro všechny věkové kategorie. Skupina nezaměstnaných mladých osob mezi 15 – 24 lety není tak velká z důvodu jejich studia na plný úvazek, neboť tyto osoby nejsou součástí pracovní síly a nejsou tedy zahrnuty do výpočtu míry nezaměstnanosti. Jak je patrné z tabulky 4.2, míra nezaměstnanosti mladých lidí byla skoro dvakrát tak vyšší než míra nezaměstnanosti celkového počtu obyvatel EU-27. Od roku 2005 do prvního čtvrtletí roku 2008 míra nezaměstnanosti mladých klesala. Obrat přišel opět v souvislosti s hospodářskou krizí, kdy v roce 2009 tato míra výrazně vzrostla oproti roku předchozímu.

Dlouhodobá nezaměstnanost⁹⁹ je jednou z největších obav zákonodárců. Dlouhodobá nezaměstnanost má dopad nejen na osobní život po finanční a sociální stránce, ale zároveň negativně ovlivňuje sociální soudržnost a nakonec může bránit i hospodářskému růstu. V roce 2011 bylo celkem 4,1 % občanů EU bez práce déle než jeden rok, více než polovina z nich, 2,2 % pracovní síly, bylo nezaměstnaných déle než dva roky, jak uvádí tabulka 4.3. Dlouhodobá nezaměstnanost se zvýšila v 18 členských státech. Jednalo se především o dramatické zvýšení v Řecku, kde se dlouhodobá nezaměstnanost zvýšila na 15 %, ve Španělsku na 11,2 %, v Portugalsku na 8 %, na Kypru na 3,9 % a v Itálii na 5,4 %. Naopak snížení počtu dlouhodobě nezaměstnaných zaznamenala Belgie, kde se tento počet snížil na 3,3 %, dále v Německu na 2,5 %, v Lucembursku na 1 % a ve Finsku na 1,5 %. Nejnižší mírou dlouhodobě nezaměstnaných v EU se může chlubit Lucembursko a Rakousko.

⁹⁹ Za dlouhodobě nezaměstnaného je považován občan EU, hledá-li práci déle než jeden rok.

Tabulka 4.3: Dlouhodobá míra nezaměstnanosti v EU-27 v období 2004-2012 (v procentech)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Dlouhodobá míra nezaměstnanosti	4.3	4.1	3.7	3.1	2.6	3.0	3.9	4.1	4.6

Zdroj: EUROSTAT. Unemployment rate, EU-27 (%) [online]. *Epp.eurostat.ec.europa.eu*, 2012 [cit. 20.3.2013].

Dostupné z: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Unemployment_rate,_EU-27,_2002-2011_\(%25\).png&filetimestamp=20120502101826](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Unemployment_rate,_EU-27,_2002-2011_(%25).png&filetimestamp=20120502101826), vlastní zpracování.

Míra dlouhodobě nezaměstnaných dosahuje v EU svého historického maxima, a to 11,2 milionů lidí. Tento počet je o 86 % vyšší než před čtyřmi lety. Dlouhodobá nezaměstnanost v EU vzrůstá téměř neustále v průběhu posledních patnácti čtvrtletí. Dlouhodobá nezaměstnanost byla v období do roku 2004 do roku 2009 vyšší u mužů než u žen, ale v roce následujícím, tedy v roce 2010 se trend změnil. V současné době je více dlouhodobě nezaměstnaných žen, i když rozdíl není výrazný.

4.1.1 Aktuální situace na trhu práce v ČR

Český statistický úřad vydává pravidelnou analýzu postavení českého trhu práce v rámci EU se zaměřením na mezinárodní srovnání indikátorů strategie zaměstnanosti – Evropa 2020. Obecná míra nezaměstnanosti, viz tabulka 4.4, se v ČR dlouhodobě udržuje pod průměrem zemí EU-27. Rozdíl mezi ČR a EU-27 za 3. čtvrtletí roku 2012 byl 3.3 procentního bodu.

Tabulka 4.4: Míra nezaměstnanosti podle pohlaví v ČR v období 2004 - 2012 (v procentech)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
muži	7.0	6.5	5.8	4.2	3.5	5.8	6.4	5.8	6.3
ženy	9.9	9.8	8.8	6.7	5.6	7.7	8.5	7.9	6.3
ČR celkem	8.3	7.9	7.1	5.3	4.4	6.7	7.3	6.7	7.3

Zdroj: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaměstnanost a nezaměstnanost od roku 1993 [online]. *Vdb.czso.cz*,

2013 [cit. 4.4.2013]. Dostupné z:

http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislatab=PRA1010CU&&kapitola_id=3, vlastní zpracování.

Míra nezaměstnanosti byla v rámci zkoumaného časového období výrazně vyšší u žen než u mužů. Až v loňském roce, tedy roce 2012, došlo k vyrovnání těchto hodnot. Také u celkové míry nezaměstnanosti v ČR lze spatřovat vliv hospodářské krize. Od roku 2004 byla míra nezaměstnanosti v ČR klesající. V roce 2007 dokonce došlo k výraznému poklesu

míry nezaměstnanosti oproti roku předchozímu. Míra nezaměstnanosti v roce 2008 v hodnotě 4.4 % představuje nejnižší hodnotu za celé zkoumané časové období. Poté, s příchodem hospodářské krize, míra nezaměstnanosti, jak celková tak i u obou pohlaví, opět stoupá.

Tabulka 4.5: Míra nezaměstnanosti u mládeže do 25 let v ČR v letech 2004 – 2012 (v procentech)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Mládež do 25 let	17.6	15.8	14.5	8.8	8.0	14.3	15.9	15.4	15.3
ČR celkem	8.3	7.9	7.1	5.3	4.4	6.7	7.3	6.7	7.3

Zdroj: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Míra nezaměstnanosti dle věkových skupin a vzdělání [online]. *Czso.cz*, 2012 [cit. 4.4.2013]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/47003B517A/\\$File/310312167.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/47003B517A/$File/310312167.pdf), vlastní zpracování.

Trend vývoje nezaměstnanosti mládeže do 25 let, viz tabulka 4.5, je odlišný od vývoje celkové nezaměstnanosti. Od roku 2004 docházelo k poklesu míry nezaměstnanosti mládeže. Tento trend lze pozorovat až do roku 2008, kdy je tato míra na své minimu v rámci zkoumaného časového období. Od roku následujícího, opět vlivem hospodářské krize, míra nezaměstnanosti mládeže stoupá, ovšem jen po období dvou let. V letech 2010 až 2012, kdy má míra nezaměstnanosti mládeže opět klesající tendenci.

Při všeobecném růstu nezaměstnanosti se zhoršil i další strukturální ukazatel, a to podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti, viz tabulka 4.6.

Tabulka 4.6: Dlouhodobá míra nezaměstnanosti v ČR v období 2004-2012

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Dlouhodobá míra nezaměstnanosti	4.3	4.2	3.9	2.8	2.2	2.0	3.0	2.7	3.1

Zdroj: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaměstnanost, nezaměstnanost – časové řady [online]. *Czso.cz*, 2012 [cit. 4.4.2013]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_cr, vlastní zpracování.

Míra dlouhodobě nezaměstnaných činila v ČR při jejím vstupu do EU 4.3 %. V dalších letech ovšem klesala až ke své nejnižší hodnotě v roce 2009, kdy činila 2.0 %. V roce následujícím opět míra dlouhodobě nezaměstnaných vzrostla, ale hned rok následující byla opět nižší, o 0.3 procentního bodu. Česká republika je v tomto ukazateli za evropským průměrem.

Migrace českých občanů za prací do zahraničí není v porovnání s ostatními zeměmi střední Evropy tak výrazná. Dominantním motivem migrace části populace ČR je především dosažení vyššího příjmového standardu, než existuje v domácích poměrech, doplňkovým

motivem je získání pracovních zkušeností a zdokonalení jazykových znalostí. Preferovanější jsou krátkodobější práce, tedy ne delší jak 5 let.

4.2 Bariéry mobility pracovníků

Podle údajů Evropské komise se téměř polovina občanů EU stále necítí být dobře informovaná o svých právech, která z tohoto občanství vyplývají. To je jedním z hlavních důvodů, proč byl rok 2013 vyhlášen Evropským rokem občanů. Eurokomisařka Viviane Redingová odpovědná za spravedlnost, základní práva a občanství uvedla: *„Neznají-li Evropané svá práva, nemohou je účinně uplatňovat. 48 % Evropanů má dnes pocit, že nejsou o svých právech dobře informováni. Evropský rok občanů nám pomůže tuto situaci změnit. Bude dobrou příležitostí k připomenutí, jak pro nás Evropská unie může být přínosem.“*. Občanství Unie by mělo mimo jiné usnadnit obyvatelům sedmadvacítce stěhování za prací do jiného členského státu. Podle dat Komise o zaměstnání v jiném členském státě uvažuje 35 % občanů EU, téměř každý pátý se však domnívá, že mu v tom stále brání mnoho překážek. Také zaměstnavatelé označili řadu překážek pro nábor pracovní síly ze zahraničí jako např. nedostatečná integrace pracovně-právní legislativy, rozdílné daňové systémy, nutnost získat zaměstnání i pro partnera, jazykové zručnosti a odlišný systém dávek. Jak uvádí autoři Medved' a Nemec ve své publikaci ve své publikaci Verejné financie mezi nejdůležitější bariéry pro migrující pracovníky patří uznávání odborné a akademické kvalifikace, nedostatečná informovanost uchazečů o zaměstnání v zahraničí a také roztržštěnost informací o životních a pracovních podmínkách v jednotlivých zemích. Významnými bariérami je odlišnost daňových a sociálních systémů a politická nestabilita v jednotlivých krajích. Další překážky jsou v oblasti kultury a zvyků a bariéry individuálního charakteru, z kterých nejvýznamnější je nedostatečná znalost cizích jazyků.

4.2.1 Deficit informací

Nedostatek potřebných informací brání potencionálním zájemcům o práci v zahraničí vycestovat a opustit domovskou zemi. Uchazeč není schopný zjistit všechny potřebné informace o životních podmínkách, daňových a sociálních systémech, nebo o zdravotnické péči v dané zemi. Hlavním důvodem je roztržštěnost těchto informací na internetu, který je většinou lidí používán jako první zdroj informací. Informace o jednotlivých zemích se nacházejí na mnoha internetových stránkách a často nejsou úplné. Často také podávají mylné informace a využívají tak neznalosti uchazeče. Je také zaznamenáno mnoho

podvodných agentur, jež nabízejí práci v členských zemích EU např. s požadavkem úhrady stanovené finanční částky předem.

Veškeré potřebné informace poskytne bezplatně uchazečům o zaměstnání v zahraničí síť EURES (kap. 3), která prostřednictvím svých internetových stránek a poradců na úřadech práce zabezpečuje aktuálnost a komplexnost prezentovaných informací. Hlavním problémem však je, že je EURES mezi veřejností stále málo známý a nedostatečně využíváný. EURES se snaží prezentovat a seznamovat lidi se svojí činností na různých akcích, veletrzích, školách či konferencích. Nejčastěji vyhledávanou informací dle sítě EURES jsou volná pracovní místa, pracovní povolení, životní podmínky a informace o sociálním zabezpečení a daních. EURES informuje klienty o administrativních postupech úřadů v cizí zemi a potřebných formulářích.

4.2.2 Rozdílné zdanění

O výši daní a daňových sazbách si rozhodují členské státy samy. Tedy to, jak vysoké daně platíme, neurčuje Evropská unie, ale vláda členského státu. Úlohou Unie je však dohlížet na to, jaké daňové předpisy a rozhodnutí týkající se daňových sazeb (ze zisků společností, z příjmu fyzických osob, úspor a kapitálových zisků) členské státy přijímají, neboť je třeba zajistit aby:

- byly v souladu s cíli EU v oblasti zaměstnanosti;
- nebránily volnému pohybu zboží, služeb a kapitálu v EU;
- neposkytovaly nespravedlivou výhodu podnikům z jednoho státu vůči konkurenci z ostatních zemí;
- nebyly diskriminační vůči spotřebitelům, pracovníkům nebo podnikům z jiných zemí EU.

Všechna rozhodnutí o daňových záležitostech na evropské úrovni mohou být přijata pouze v případě, že se na nich jednomyslně shodnou všechny členské státy. Pravidla a sazby pro zdanění fyzických osob si určují jednotlivé státy samy. Nesmějí jimi však být dotčena přeshraniční práva jednotlivce. Předpisy EU jsou navrženy tak, aby problémy s převodem a zdaněním důchodů nebo nároků na důchod neodrazovaly občany Unie od práce v jiných členských státech. Oblast přímých daní je v EU koordinována a částečně harmonizována směrnicemi, které se týkají výměny informací (Směrnice č. 77/799/EHS a 2004/106/EHS), transferových cen (Konvence 90/436/EHS), pohybu kapitálu (Směrnice č. 90/434/EHS,

2005/19/ES, 90/435/EHS, 2003/123/ES a 2003/49/ES) a jedna směrnice se týká konkrétně daně z příjmů (Směrnice č. 2003/48/ES)¹⁰⁰.

Zároveň EU dohlíží na to, aby nedocházelo k přeshraničním daňovým únikům a bylo zamezováno dvojímu zdanění. Pokud obyvatelé členského státu nepřiznají úroky ze zahraničního spořicího účtu, přicházejí domovské státy těchto občanů o oprávněné příjmy. Občan EU může své úspory umístit tam, kde se domnívá, že budou mít nejlepší výnos, ale nemůže této možnosti využívat k tomu, aby se vyhnul placení daní. Proto se většina evropských států dohodla na tom, že si budou vzájemně poskytovat informace o účtech nerezidentů. Výjimkou jsou země, Rakousko nebo Lucembursko, které se rozhodly raději vybírat srážkovou daň přímo z účtu nerezidenta a posílat její podstatnou část do státu, z něhož majitel účtu pochází. I přesto, že v oblasti daňových úniků a dvojího zdanění došlo ke shodě a slazení, samotný harmonizační proces stagnuje. Příčiny tohoto stavu je možné nalézt především v rozdílných účetních systémech členských zemí a neochotě k další harmonizaci, kterou považují členské státy za zásah do suverénních záležitostí¹⁰¹.

Daňové omezení, které státnímu příslušníkovi kteréhokoliv členského státu brání v právu na volný pohyb, představuje překážku ve výkonu této svobody. Mezi takovéto protiprávní jednání patří odmítnutí povolit občanům EU vrácení přeplatku na dani z příjmů v případě, že v průběhu daného roku změnili pobyt nebo uplatňování okamžitého zdanění při odchodu na nerealizované kapitálové zisky občanů EU, kteří si mění svůj pobyt do zahraničí. Právní předpisy EU zaručují ochranu i před diskriminačními způsoby zdaňování jiných forem příjmů jako např. důchodů, veřejných či soukromých a jiných sociálních dávek. ESD v několika případech potvrdil, že pracovníci by měli mít možnost snížit si sazbu daně o příspěvky do zahraničních systémů důchodového zabezpečení zaměstnanců stejným způsobem jako v případě příspěvků do „domácích“ systémů

4.2.3 Politická nestabilita

Nestabilita politické scény v domácí krajině způsobuje především nedůvěru občanů vůči politickým představitelům a obavy ze změn legislativy v pracovně právních vztazích. Politická nestabilita v cizím státě, do kterého plánuje zájemce o práci v zahraničí vycestovat, vyvolá nejistotu a obavy ze změny pracovních, sociálních a životních podmínek a odrazuje zájemce vycestovat za prací právě do této země. Politická nestabilita také vyvolává

¹⁰⁰ MEDVEĎ, Jozef, Juraj NEMEC a kol. *Verejné financie*. Bratislava: Sprint dva, 2011. 640 s. ISBN 978-80-89393-46-6.

¹⁰¹ EUROPA. Daně [online]. *Europa.eu*, 2013 [cit. 8.4.2013]. Dostupné z: http://europa.eu/pol/tax/index_cs.htm.

hospodářské problémy, může zpomalit ekonomiku a ohrožit ratingové hodnocení země. To má za následek odliv investorů a tím pádem i zhoršení situace na trhu práce¹⁰².

Za hlavní příčinu současné politické nestability lze označit hospodářskou krizi. Dle agentury Reuters se v mnohých státech Východní Evropy objevila hrozba prudkého nárůstu politické nestability. První alarmující signál se objevil v Rumunsku, kdy se rozpadla koaliční vláda. Experti se tak domnívají, že země nedokáže uskutečnit nevyhnutelné reformy, což se nepodepíše právě nejlepším způsobem na stavu její ekonomiky. Podobná situace vznikla také v Maďarsku, kde jeho premiér hrozí odstoupením, neschválí-li parlament rozpočet na další rok. Také Lotyšsko momentálně přžívá mimořádně silnou ekonomickou krizi a nachází se na prvním místě v EU, co do tempa poklesu ekonomiky. V prvním kvartálu roku 2009 se HDP země snížilo o 18 %. Ještě před tím vláda Lotyšska znovu snížila sociální podporu obyvatelstva. Krom toho vláda snížila o 15-20 % platy pracovníkům státní správy a veřejného sektoru¹⁰³.

4.2.4 Sociální zabezpečení

Občané EU mohou dočasně pracovat v kterékoli zemi Unie a spadat přitom nadále pod systém sociálního zabezpečení domovské země. V oblasti sociálního zabezpečení (kap. 2) nedochází k harmonizaci národních sociálních systémů členských států, ale pouze k jejich koordinaci. Hlavním důvodem je různorodost sociálních systémů těchto zemí, které jsou založené na odlišných principech a mají i různé institucionální uspořádání. Koordinace sociálního zabezpečení je založená na čtyřech základních principech, a to:

- podle principu rovného zacházení podléhají migrující osoby na území členských států stejným povinnostem a užívání stejných výhod jako státní příslušníci daného státu;
- na základě principu aplikace právního řádu jediného státu by nemělo dojít k situaci, že by migrující osoba podléhala právním předpisům více států nebo naopak nebyla pojištěna vůbec. Obecně platí, že se uplatňuje legislativa země, kde zaměstnanec pracuje nebo osoba samostatně výdělečně činná vykonává výdělečnou činnost;
- princip sčítání dob pojištění se využívá v případech, kdy člověk stráví část svého pracovního života v jednom a část v jiném členském státě a přitom nesplní předepsanou dobu pro nárok na dávku v některém z nich. Koordinační nařízení

¹⁰² NOVINKY.CZ. Politická nestabilita by Česku mohla prodrazit rating, varuje ministerstvo [online]. *Novinky.cz*, 2013 [cit. 8.4.2013]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/ekonomika/278498-politicka-nestabilita-by-cesku-mohla-prodrazit-rating-varuje-ministerstvo.html>.

¹⁰³ CHELEMENDIK.SK. Vo Východnej Európe narastá politická nestabilita [online]. *Chelemendik.sk*, 2013 [cit. 8.4.2013]. Dostupné z: http://www.chelemendik.sk/Vo_Vychodnej_Europe_narasta_politicka_nestabilita__705859120.html.

zakotvují ustanovení, která umožňují pro získání nároku na dávky tam, kde to připadá v úvahu, přihlídnout i k dobám pojištění získaným v jiných členských státech;

- princip zachování nabytých práv umožňuje migrantům výplatu dávek nejen ve státě, kde získali nárok na dávky, ale do kteréhokoliv jiného členského státu¹⁰⁴.

4.2.5 Zdravotní péče

Právo na poskytnutí lékařsky nutného zdravotního ošetření na území členských států EU je jedním ze základních práv pojištěnců v EU, které je upravené Nařízením Rady č. 1408/71 a 574/72. K uplatnění práva na čerpání lékařsky nezbytné zdravotní péče v cizině je potřeba se prokázat plastovým Evropským průkazem zdravotního pojištění. Tento doklad vystaví pojištěnci jeho zdravotní pojišťovna a je jej nutné předložit přímo u lékaře či v nemocnici. V EU a dalších zemích (Island, Norsko, Švýcarsko, Lichtenštejnsko a na základě zvláštní smlouvy také Makedonie, Srbsko, Černá Hora a Turecko) se však musí zdravotní péče čerpat pouze ve zdravotnických zařízeních financovaných z veřejných zdrojů. U soukromých institucí si musí každý pacient zaplatit zdravotní péči sám.

V případě, že uchazeč o práci plánuje hledat zaměstnání dlouhodobě v jiné členské zemi, má povinnost odhlásit se z domácího zdravotního pojištění a nahlásit se v zahraniční zdravotní pojišťovně. Neví-li pracovník přesné datum nástupu do práce v dané zemi, může se dohodnout se svou zdravotní pojišťovnou, jakým způsobem ze zahraničí datum odhlášení upřesní¹⁰⁵.

V oblasti zdravotní péče potencionální migranty odrazuje od vycestování za prací do zahraničí velké množství potřebných formulářů, poměrně drahé zdravotnictví v jiných členských zemích a taktéž hrazení spoluúčasti při poskytování zdravotní péče, které je v západoevropských zemích běžné. Každý stát má však výši této spoluúčasti různé¹⁰⁶.

4.2.6 Kulturní a sociální bariéry

Odlišná kultura může být vnímána jako překážka mobility, avšak poznávání nových kultur bývá označováno jako jeden z hlavních důvodů odchodu do zahraničí. Pro některé je náročné adaptovat se na místní podmínky a nový životní styl. Mezi sociální bariéry patří především omezený přístup k sociálním sítím v hostitelské zemi a chybějící rodinné

¹⁰⁴ ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. Koordinace sociálního zabezpečení [online]. *Cssz.cz*, 2013 [cit. 8.4.2013]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/socialni-zabezpeceni/>.

¹⁰⁵ ZDRAVOTNICKÉ NOVINY. Jak je to se zdravotní péčí v zemích EU [online]. *Zdravi.e15.cz*, 2010 [cit. 8.4.2013]. Dostupné z: <http://zdravi.e15.cz/clanek/priloha-pacientske-listy/jak-je-to-se-zdravotni-peci-v-zemich-eu-453150>.

¹⁰⁶ CENTRUM MEZISTÁTNÍCH ÚHRAD. Časté dotazy [online]. *Cmu.cz*, 2012 [cit. 8.4.2013]. Dostupné z: <http://www.cmu.cz/propojistence/castedotazy/48-obecneinformace/267-faq>.

a přátelské vztahy. Tyto faktory se projevují ve větší míře v dlouhodobé migraci a mají negativní vliv na psychiku migrantů. Na druhé straně, většina lidí se vrací ze zahraničí s pozitivními zkušenostmi a po návratu domů má mnoho z nich problémy přizpůsobit se znovu domácí mentalitě a často mají pocit vyloučení ze společnosti. Pro některé je náročné adaptovat se na místní podmínky a nový životní styl. Významnou bariérou začlenění se do společnosti je osvojení si cizího jazyka, které je však pro integraci v hostitelské zemi jednou z hlavních priorit.

4.2.7 Jazykové znalosti

Jako nejčastější důvod se uvádí jazyková různorodost, která je v Evropě tradičně velká, neboť EU má 23 oficiálních jazyků. Pokud někdo neumí cizí jazyk, výrazně ho to omezuje v možnosti vyjet za prací do zahraničí, jelikož firmy v zahraničí vyžadují ve většině případů ovládání cizího jazyka. Je možné, že pro některé níže kvalifikované práce není znalost cizího jazyka vyžadována. Ovšem základní znalost jazyka je nutností pro život v cizí zemi. Tato bariéra spadá mezi individuální překážky, které je však možné řešit poměrně lehko v porovnání s odstraňováním legislativních bariér. Slabá jazyková vybavenost je překážkou také při vyřizování administrativy a snaze získat určitou pracovní pozici, na druhé straně může být zároveň motivem pro vycestování. Zlepšení jazykových znalostí a schopností bývá označováno jako jeden z hlavních motivů mobility do zahraničí.

Sít' EURES částečně pomáhá překonávat složitost administrativy, které je způsobena nedostatečnou jazykovou vybaveností klientů, a to hlavně díky překladům formulářů a poskytování rad, jak postupovat. EURES poradci jsou schopni klienta podpořit, vysvětlit situaci ve vybrané zemi a postup, jak práci legálně získat.

4.2.8 Ostatní individuální bariéry

Strach z podvodu, zneužití osoby migranta, nesamostatnost při vyřizování administrativy, absence práce pro partnera nebo jiné rodinné příslušníky, zabezpečení bydlení a taktéž vzdělání pro děti je možné zařadit mezi ostatní individuální bariéry. Také v této oblasti hrají důležitou roli informace. Čím méně informací o hostitelské zemi potenciální migrant má, tím větší může mít obavy z podvodu a neúspěchu při získání zaměstnání. V případě individuálních bariér musí každý uchazeč o zaměstnání v zahraničí sám odhadnout svoje možnosti, případně zvýšit šance pro pracovní uplatnění využitím vzdělávacích nebo rekvalifikačních kurzů.

4.2.9 Hlavní motivy a bariéry výjezdu Čechů

Hlavními motivy výjezdu českých občanů za prací do zahraničí je získání nových zkušeností, možnost zlepšit svoje pracovní a životní podmínky a také lepší finanční ohodnocení v zahraničí. V ČR převažuje krátkodobá migrace, která má pozitivní dopad nejen na ekonomiku ČR, ale i na migranta samotného, který má větší šance na vybudování lepší kariéry a získání zaměstnání, které by odpovídalo jeho představám. Mladí lidé v průběhu studia často hledají sezonní práci v zahraničí, neboť těch je na českém trhu práce nedostatek. Sezonní práce představuje možnost přivýdělku i cestu jak získat životní i jazykové zkušenosti.

Zároveň existuje velké množství překážek a jiných omezení, které odrazuje občany ČR od hledání práce v zahraničí. Nejdůležitější bariéry spojené s cestováním za prací jsem uvedla v úvodu čtvrté kapitoly. U pracovníků z ČR převažují zejména administrativní a sociální bariéry, nedostatečné jazykové znalosti, deficit informací a taktéž mentalita. Bariéry mohou také představovat počáteční investice, které mohou být hodně vysoké, obzvláště pokud se občané stěhují a práci ještě nemají sjednanou.

4.3 Význam migrace pro pracovníky z České republiky

Dle údajů Evropského statistického úřadu z března roku 2013 vyplývá, že nejčastější destinací migrantů je Velká Británie (566 044 přistěhovalců), dále Německo (489 422 přistěhovalců), Španělsko (457 649 přistěhovalců) a Itálie (385 793 přistěhovalců). V lednu roku 2012 byl celkový počet občanů EU, žijících v jiném členském státě EU než je jejich domovský stát, 13,6 milionů. Mezi deset nejčastějších zemí, jež jsou domovskou zemí migrantů, zaměřím-li se pouze na země EU, patří Rumunsko, Polsko, Itálie, Portugalsko, Velká Británie, Německo, Francie, Bulharsko, Nizozemsko a Španělsko¹⁰⁷. Je tedy vidět, že se Česká republika v žebříčku migrace v rámci EU neřadí do první desítky. Migrace Čechů není tak výrazná, ale v posledních letech stále roste vlivem několika hlavních faktorů.

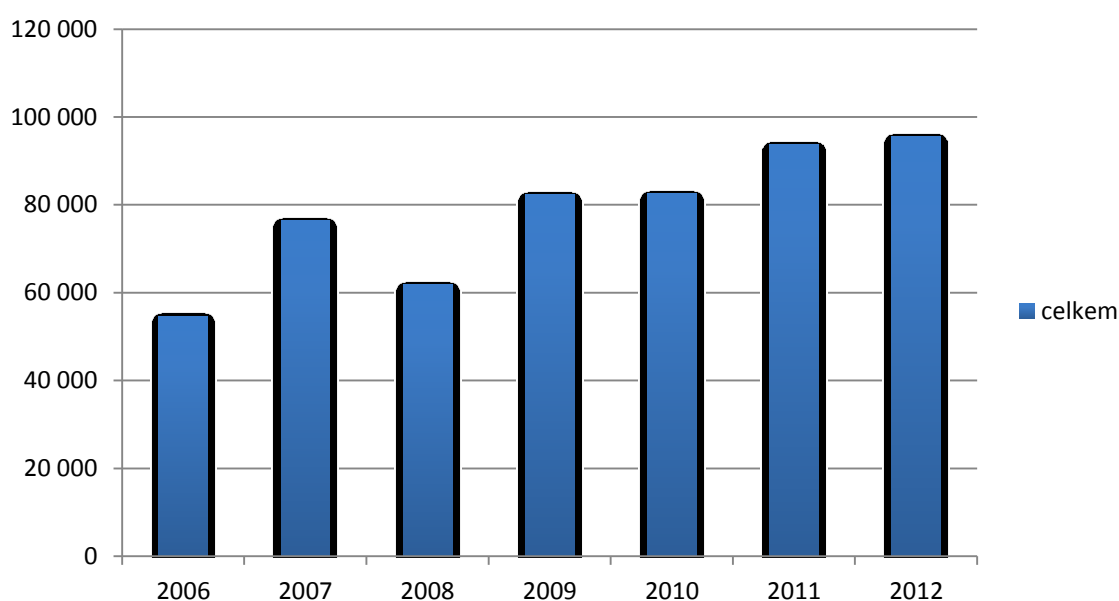
Vlivem ekonomické krize a s tím souvisejícího nedostatku pracovních míst, jsou lidé ochotni za prací cestovat i na větší vzdálenosti. Z průzkumu internetového portálu Práce.cz, o ochotě Čechů stěhovat se za prací, mezi 1 728 respondenty vyplývá, že by byla pětina lidí ochotna přestěhovat se za prací v případě dobré pracovní nabídky mimo své bydliště. Doposud byla pro většinu českých zaměstnanců charakteristická nízká ochota měnit kvůli zaměstnání bydliště. Pouze necelá třetina respondentů šetření, tedy 30 %, tvrdí, že za prací

¹⁰⁷ EUROSTAT. Migration and migrant population statistics [online]. *Epp.eurostat.ec.europa.eu*, 2013 [cit. 8.4.2013]. Dostupné z: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics.

nechce dojíždět ani se stěhovat. Jako hlavní důvod uvádějí finanční hledisko a další závazky jako rodina, přátelé apod. Dalších 37 % lidí je ochotno za práci cestovat, avšak pouze pokud dojíždění nezabere více než hodinu denně. Zbývající třetina respondentů, tedy 33 %, však ani větší vzdálenost mezi současným bydlištěm a pracovištěm nepovažuje za překážku. Plných 20 % všech účastníků průzkumu je podle svých slov ochotno se a dobrou prací kamkoliv trvale přestěhovat¹⁰⁸.

Dle údajů pracovního trhu portálu Džob.cz vzrostl velký zájem o uplatnění v cizích zemích především u mladých Čechů. Během tří let vzrostl z 15 % na 53 %. Hlavním motivem je poznání odlišných zvyklostí a naučení se jazyků. Nejčastěji obsazují málo kvalifikované pozice, které by je doma stěží uspokojily. Nejvíce Čechů pracuje v anglicko jazyčných a německo jazyčných zemích. „Atraktivní je Velká Británie, pak Irsko, Německo, Rakousko a Švýcarsko. Češi jsou nejvíce vidět v pohostinství a v dělnických profesích. Velmi populární je číšník nebo pomocná síla v kuchyni, práce ve skladu nebo základní administrativní podpora v kanceláři,“ uvedla Weronika Kondziolková z portálu Džob.cz¹⁰⁹.

Graf 4.7: Celkový počet Čechů pracujících na území členských států EU v období 2006 - 2012 (v tisících)



Zdroj: Ing. Lenka Fabíková, Eures poradkyně sítě EURES pro Moravskoslezský kraj.

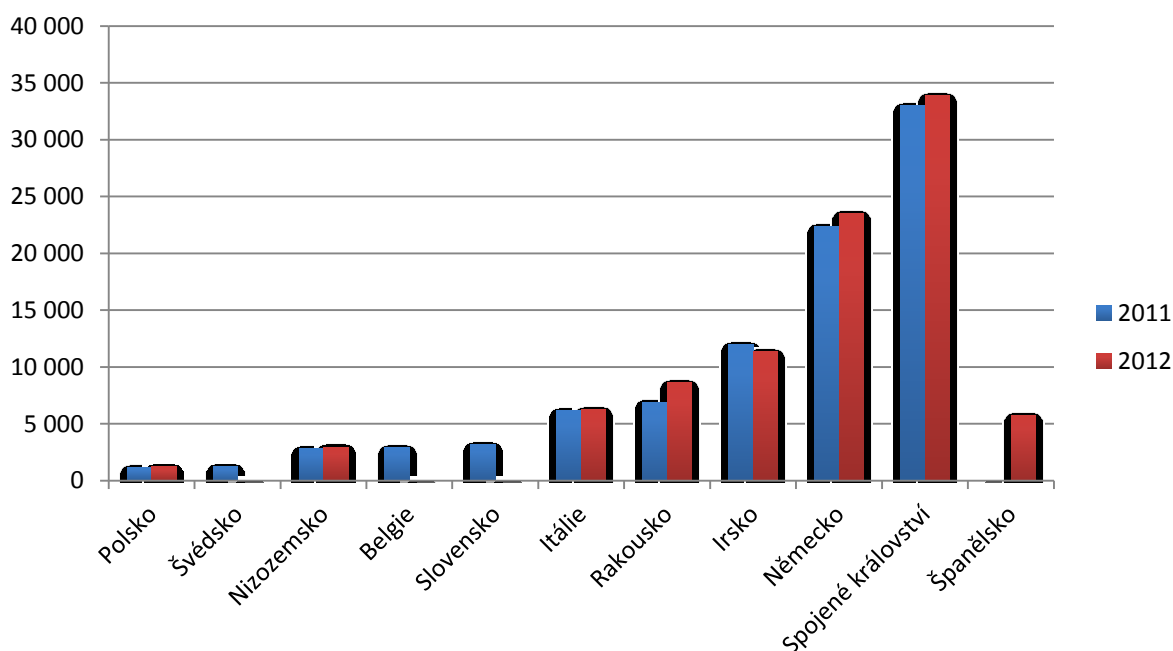
¹⁰⁸ NOVINKY.CZ. Pětina lidí zvažuje stěhování za práci [online]. *Novinky.cz*, 2012 [cit. 8.4.2013]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/kariera/286859-petina-lidi-zvazuje-stehovani-za-praci.html>.

¹⁰⁹ TÝDEN.CZ. Čím dál víc mladých jezdí dělat ven. Pracují v hospodách i kancelářích [online]. *Tyden.cz*, 2012 [cit. 8.4.2013]. Dostupné z: http://www.tyden.cz/rubriky/byznys/cesko/mladi-cesi-jezdi-za-praci-ven-delaji-v-hospodach-i-kancelarich_240562.html.

Jak je patrné z grafu 4.7 zájem Čechů o práci v jiné členské zemi EU, než je země domovská, je stále rostoucí. V loňském roce, tedy v roce 2012, činil celkový počet českých pracovníků na území států EU/EHP a Švýcarska 95 468¹¹⁰. Od roku 2006 je zájem českých pracovníků o práci na území EU stále větší, vyjma roku 2008, kdy došlo k poklesu množství českých pracovníků na pracovním trhu států EU/EHP a Švýcarska a celkový počet činil 61 825.

Pro nastínění pohybu Čechů, na pracovním trhu EU, je vybrán vzorek z let 2011-2012 rozdělený do dvou skupin. První skupinou jsou země s více než tisícem českých pracovníků na svém pracovním trhu v tomto dvouletém období, viz graf 4.8. Druhou skupinou jsou země, na jejichž pracovním trhu je podíl pracujících Čechů menší než tisíc osob, viz graf 4.9. Grafy ovšem nezahrnují země, jež neposkytly informace. Jedná se o Francii, Island, Lotyšsko, Maďarsko, Maltu, Portugalsko, Rumunsko a Řecko.

Graf 4.8: Země EU s počtem českých pracovníků nad tisíc 2011 - 2012 (v tisících)



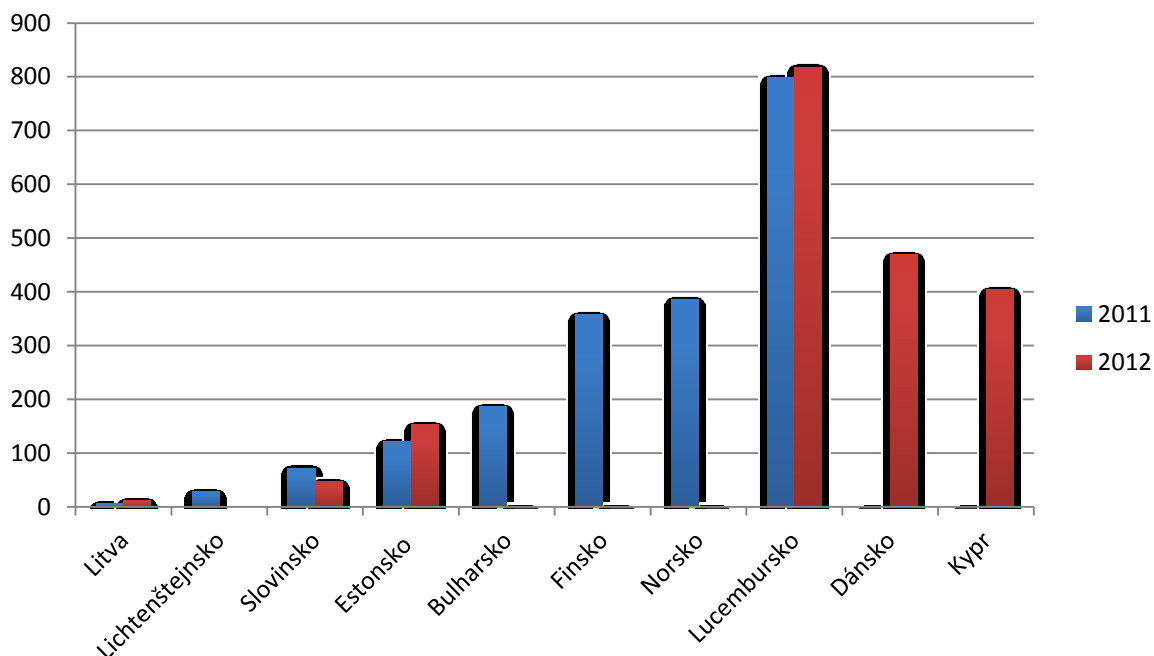
Zdroj: Ing. Lenka Fabíková, Eures poradkyně sítě EURES pro Moravskoslezský kraj.

Jak již bylo zmíněno výše, nejčastěji volenou pracovní destinací Čechů je Velká Británie, což ukazuje i graf 4.8. Další častou zemí je Německo, následně Irsko, Rakousko a Itálie. Méně oblíbenými pracovními destinacemi v této skupině zemí je Polsko a Švédsko,

¹¹⁰ Nezahrnuje státy, jež neposkytly informace a to: Francii, Island, Lotyšsko, Maďarsko, Maltu, Portugalsko, Rumunsko a Řecko.

kteře ovšem poskytl údaje jen za rok 2011, kdy počet pracujících Čechů ve Švédsku činil 1 249 pracovníků. V Polsku pracovalo v roce 2011 celkem 1 183 Čechů, o rok později 1 247.

Graf 4.9: Země EU s počtem českých pracovníků do tisíce 2011 – 2012 (v tisících)



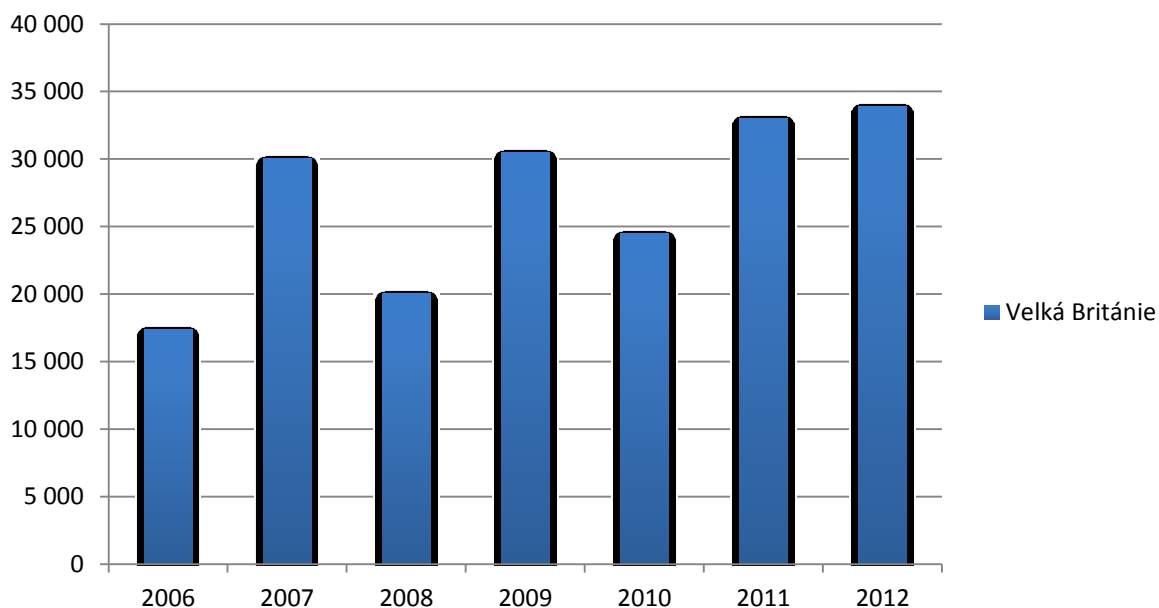
Zdroj: Ing. Lenka Fabíková, Eures poradkyně sítě EURES pro Moravskoslezský kraj.

Graf 4.9 zachycuje země, na jejichž pracovním trhu je podíl pracujících Čechů menší než tisíc osob. Nejvýraznější zemí v této skupině je Lucembursko, které zaznamenalo v roce 2011 na svém pracovním trhu 799 českých pracovníků. O rok později se tato hodnota navýšila na 818 Čechů. Nejméně Čechů, z dostupných dat, pracuje v Litvě. V roce 2012 zde pracovalo 12 Čechů, v roce předchozím pouze 7.

Dle číselných údajů poskytnutých EURES poradkyní pro Moravskoslezský kraj Ing. Lenkou Fabíkovou také vyplývá, že nejčastěji volenou zemí pro práci Čechů je Velká Británie s celkovým počtem 33 850 zaměstnaných Čechů v roce 2012. Počet Čechů zaměstnaných ve Velké Británii má od roku 2006¹¹¹ rostoucí charakter, vyjma let 2008 a 2010, kdy došlo k poklesu, viz graf 4.10.

¹¹¹Data o pracovní migraci Čechů v EU v letech 2004 a 2005 nejsou dostupná.

Graf 4.10: Čeští pracovníci na pracovním trhu Velké Británie v letech 2006 - 2012 (v tisících)

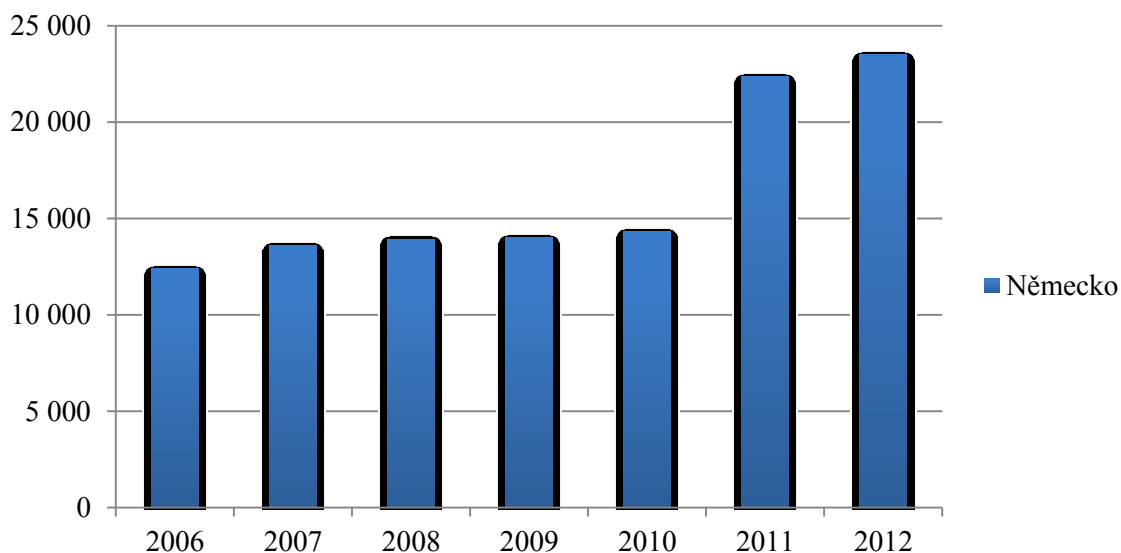


Zdroj: Ing. Lenka Fabíková, Eures poradkyně sítě EURES pro Moravskoslezský kraj.

Další cílovou zemí migrujících pracovníků z ČR je Německo. To zaznamenalo v roce 2012 celkem 23 500 zaměstnaných Čechů. Zaměstnávání Čechů na území Německa má od roku 2006 trvale rostoucí tendenci. Růst byl mírný až do roku 2011, kdy došlo k výraznému nárůstu. Hlavním důvodem tohoto nárůstu bude především skončení veškerých přechodných opatření, které uplatňovalo Německo vůči ČR, viz graf 4.11. Neexistují oficiální statistiky, které by uváděly, ve kterých odvětvích Češi v Německu nejčastěji pracují. Ovšem podle Bernarda Bauera, výkonného člena představenstva Česko-německé obchodní a průmyslové komory, hledají německé firmy především české řemeslníky a kvalifikované dělníky, často také firmy z oblasti stavebnictví a také zdravotnická zařízení. Kromě toho se o české zaměstnance velmi zajímají personální agentury. „Z německých spolkových zemí je pro české pracovní síly jednoznačně nejatraktivnější Bavorsko. Například příhraniční bavorský okres Cham měl v polovině roku 2011 v celoněmeckém průměru nejvyšší podíl Čechů na celkovém počtu zaměstnanců – 2,71 %. Důvodem je kromě pracovních příležitostí také geografická blízkost, která umožňuje dojíždění do zaměstnání,“ uvedl Bernard Bauer¹¹².

¹¹² CIANEWS.CZ. ČNOPK: V Německu pracuje asi 22,7 tisíce Čechů [online]. *Cianews.cz*, 2012 [cit. 8.4.2013]. Dostupné z: <http://www.cianews.cz/rozhovory-cianews/cnompk-v-nemecku-pracuje-asi-22-7-tisice-cechu/>.

Graf 4.11: Čeští pracovníci na pracovním trhu Německa v letech 2006 - 2012 (v tisících)

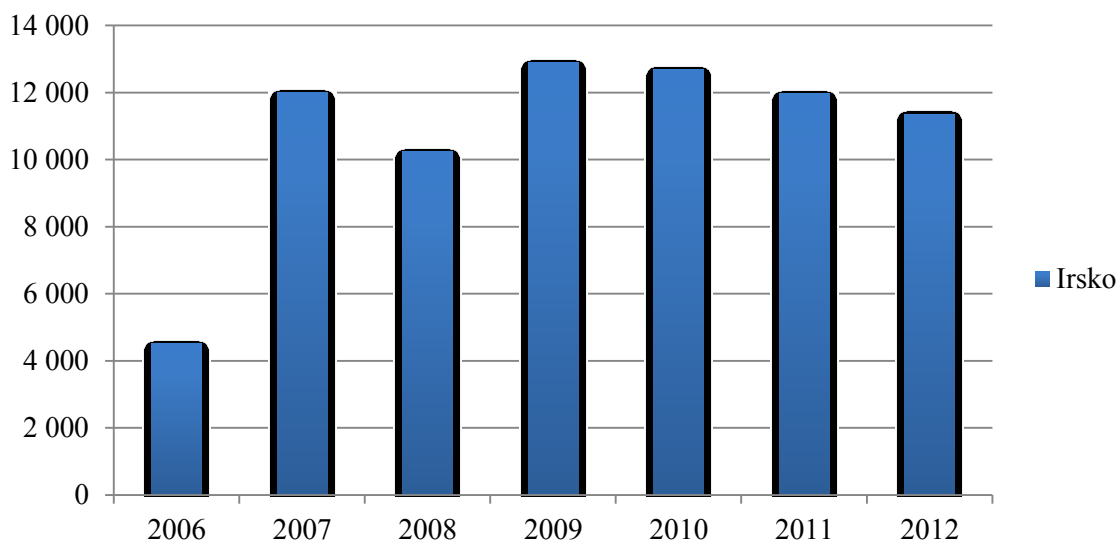


Zdroj: Ing. Lenka Fabíková, Eures poradkyně sítě EURES pro Moravskoslezský kraj.

Irsko je třetí nečastější pracovní destinací Čechů. V roce 2012 pracovalo na území Irska 11 358 Čechů. K nejvýraznějšímu nárůstu českých pracovníků zaměstnaných na území Irska došlo v roce 2007, kdy počet zaměstnaných Čechů vzrostl z původních 4 524 v roce 2006 na rovných 12 000 v roce následujícím. Poté je trend Čechů zaměstnaných na území Irska spíše klesající, viz graf 4.12. Na irském trhu práce existuje trvalý zájem o řemeslníky, montéry, některé profesionální služby zejména zdravotní sestry, ošetrovatelky, kadeřnice, dále manuální profese s důrazem na zkušenost z oboru jako jsou pracovníci jatek nebo autoopraven a také technické profese s vysokoškolským vzděláním (chemický či farmaceutický průmysl)¹¹³.

¹¹³ IRSKO AKTUÁLNĚ. Práce v Irsku [online]. *Irsko-aktualne.cz*, 2013 [cit. 8.4.2013]. Dostupné z: <http://www.irsko-aktualne.cz/prace-v-irsku>.

Graf 4.11: Čeští pracovníci na pracovním trhu Irska v letech 2006 - 2012 (v tisících)



Zdroj: Ing. Lenka Fabíková, Eures poradkyně sítě EURES pro Moravskoslezský kraj.

V současné době neexistuje ucelený přehled o tom, kolik Čechů pracuje v jednotlivých zemích EU, neboť není povinností nahlásit vycestování na úřadu práce. Existují pouze údaje, jež mají pouze orientační hodnotu. Státy sledují tyto údaje podle různých hledisek, např. uvádějí počet osob s českým občanstvím, nikoli osob zaměstnaných atd., data jsou tudíž nepřesná a často nesrovnatelná. Tabulka, uvedená v příloze 4, která je poskytnuta sítí EURES, zobrazuje počet občanů ČR zaměstnaných na území států EU/EHP a Švýcarska v letech 2006 – 2012. Od některých států se ovšem nepodařilo získat údaje. V některých případech se jedná pouze o kvalifikovaný odhad.

4.4 Návrhy a doporučení pro překonání bariér mobility

Návrhy a doporučení pro překonání bariér pracovní mobility jsem rozdělila do dvou podkapitol podle časového hlediska. První z nich se věnuje návrhům, které by mohly být uskutečněné v krátkém období, tedy v rozmezí několika týdnů až jednoho roku. Druhá podkapitola se věnuje dlouhodobým návrhům a doporučením ve výhledu několika let.

V krátkém období není možné rychle měnit legislativu, protože je stanovený přesný postup přijímání nových legislativních norem, jehož dodržování vyžaduje ústava. Mé návrhy a doporučení pro krátké období jsou poměrně lehké realizovatelné, nejsou příliš finančně náročné a měly by mít efektivní dopad na zlepšení informovanosti jednotlivých uchazečů o zaměstnání v zahraničí. Jedná se o následující konkrétní návrhy:

- využití možnosti prezentace organizací a jejich aktivit na podporu mobility prostřednictvím sociálních sítí;
- podpora aktivit na zlepšení informovanosti potencionálních migrantů, především na školách a veletrzích pracovních příležitostí;
- rozšířit nabídku intenzivních krátkodobých jazykových kurzů v rámci kurzů rekvalifikačních;
- zavedení více možností jak si může uchazeč vyzkoušet pohovor v cizím jazyce;
- vydávat stručné a přehledné komplexní brožury o problematice pracovní migrace, které by byly k dostání na středních a vysokých školách, veletrzích, pracovních úřadech, v čekárnách u lékařů apod.;
- vydávat stručné a přehledné brožury týkající se problematiky v oblasti sociální a zdravotní péče, které by byly k dostání v zdravotních a sociálních pojišťovnách;
- výukové počítačové programy již pro žáky základních škol;
- vypracovat ucelenou publikaci, která by ujasňovala situaci na trzích práce EU;
- vypracovat stručnou a zároveň ucelenou publikaci o trzích práce v Rakousku a Německu po zrušení přechodných opatření;
- zvyšovat povědomí široké veřejnosti o možnosti využití služeb sítě EURES prostřednictvím médií a sociálních sítí;
- podporovat aktivity na podporu mobility v regionech s vysokou mírou nezaměstnanosti.

Návrhy a doporučení v dlouhodobém hledisku se týkají především změn právních norem na evropské a regionální úrovni a změn v oblasti vzdělávání. Tyto návrhy jsou již mnohem nákladnější, vyžadují aktivní spolupráci zainteresovaných stran, trpělivost při jejich naplňování a delší časové období. Jedná se o následné konkrétní návrhy:

- zrychlení procesu uznávání odborných a akademických kvalifikací;
- vypracování komplexního návrhu na zjednodušení přeshraničního zdaňování;
- snížení administrativní náročnosti v oblasti sociálního a zdravotního pojištění zavedením jednotného kontaktního místa pro tyto otázky mobility;
- zajistit, aby systém vzdělávání a odborné přípravy lépe reagoval na potřeby trhu práce a připravovali lidi na mobilitu prostřednictvím jazykového vzdělávání;
- zavést povinnost absolvovat praxi na všech vysokých školách, případně jeden semestr v zahraničí;
- zajistit politickou podporu mobility ze strany příslušných orgánů na všech úrovních;

- posilnit postavení sítě EURES jako centrálního nástroje pro podporu pracovní mobility;
- zvýšit úroveň znalostí určitých skupin zúčastněných stran jako státních úředníků, zaměstnanců zdravotních a sociálních pojišťoven a členy odborů o právních předpisech EU;
- vyvinout systém na mapování potřeb trhu práce.

K realizaci dlouhodobých návrhů může přispět také naplnění některých krátkodobých doporučení.

5 Závěr

Diplomová práce je zaměřena na problematiku zaměstnávání pracovníků z České republiky v rámci jiných členských států Evropské unie a zkoumá překážky volného pohybu, které brání pracovníkům v migraci do zahraničí. Diplomová práce podává ucelený pohled na danou problematiku z právního a ekonomického hlediska, ale také neopomíná sociální aspekt pracovní migrace.

Hlavním zdrojem informací diplomové práce byla odborná literatura, elektronické zdroje, statistiky, publikace sítě EURES a Evropské komise, právního systému ASPI a v neposlední řadě také konzultace na úřadě práce v Ostravě.

Cílem práce bylo na základě analýzy vymezit problematiku zaměstnávání občanů EU, definovat bariéry volného pohybu pracovníků a zhodnotit praktický dopad volného pohybu pracovníků na pracovníky z České republiky. Z hlediska obsahu a zaměření diplomové práce je možné konstatovat, že uvedený cíl byl naplněn.

Na základě analýzy, obsažené ve 4. kapitole diplomové práce, se vznesená hypotéza, o růstu celkového počtu Čechů migrujících za prací v rámci EU za období 2006 – 2012 o 50 %, nepotvrdila. Jak je uvedeno ve 4. kapitole, v roce 2006 bylo na pracovních trzích EU zaznamenáno celkem 54 654 českých pracovníků. V loňském roce, tedy v roce 2012, to bylo již 95 468 Čechů. Znamená to tedy, že v rámci vymezeného období let 2006 – 2012 se celkový počet Čechů, pracujících na území členských států EU zvýšil o 57 %. Druhá hypotéza předpokládala, že podíl občanů ČR migrujících za prací tvoří v roce 2012 alespoň jedno procento z celkového počtu obyvatel ČR. Tato hypotéza se také nepotvrdila. V roce 2012 byl celkový počet občanů ČR, dle českého statistického úřadu, 10 516 125. Při celkovém počtu 95 468 českých migrujících pracovníků v roce 2012 je tento podíl 0,91 % a nedosahuje tedy hodnoty alespoň jednoho procenta z celkové české populace.

Problematika zaměstnávání pracovníků v jiných členských zemích Evropské unie je možné rozebrat z několika hledisek vzhledem k jejímu velkému rozsahu. Evropská unie se stále snaží o zjednodušení procesů zaměstnávání migrujících pracovníků, které by mělo mít pozitivní dopad na zvýšení flexibility na evropském trhu práce. Provádí aktivity nejen v oblasti změn legislativy, které by odpovídaly na potřeby trhu práce. Avšak rozdílná interpretace a opožděná implementace schválených norem v jednotlivých členských zemích způsobuje i nadále významné překážky mobility. Volný pohyb pracovníků přináší na jedné straně určitá pozitiva, avšak na straně druhé vznikají rozkoly mezi jednotlivými státy.

Přijímací země prosazují ochranu národních zájmů na domácích trzích práce. Země vysílající pracovníky mají především obavy z výrazného odlivu kvalifikovaných pracovních sil.

Věřím, že tato diplomová práce bude mít praktický přínos pro orientaci v problematice zaměstnávání na trzích práce v rámci EU a navržené doporučení inspirují zainteresované státy v procesech naplnění priorit zaměstnanosti.

Seznam literatury

Knihy a monografické publikace

1. BERNARD, Catherine. *The Substantive Law of the EU: The Four Freedoms*. 3rd edition. New York (USA): Oxford University Press Inc., 2010. 674 s. ISBN 978-0-19-956224-4.
2. EUROPEAN COMMISSION. *Employment and Social Developments in Europe 2011*. Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2012. 286 s. ISSN 1977-270X.
3. EUROPEAN COMMISSION. *Employment and Social Developments in Europe 2012*. Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2012. 469 s. ISBN 978-92-79-27159-5.
4. EUROPEAN COMMISSION. *EU Employment and Social Situation Quarterly Review – March 2013*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013. 85 s. ISBN 978-92-79-28855-5.
5. EUROPEAN COMMISSION. *FMW – Online Journal on free movement of workers within the European Union*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013. 37 s. ISSN 1831-922X.
6. EUROPEAN COMMISSION. *Long-term Unemployment: EEO Review 2012*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. 50 s. ISBN 978-92-79-23708-9.
7. EVROPSKÁ KOMISE. *Právo svobodně se pohybovat a žít v Evropě*. Lucemburk: Publication Office of the European Union, 2010. 38 s. ISBN 978-92-79-15760-8.
8. EVROPSKÁ KOMISE. *Předpisy EU v oblasti sociálního zabezpečení – Jaká máte práva, jestliže se pohybujete v rámci Evropské unie*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2011. 68 s. ISBN 978-92-79-17680-7.
9. EVROPSKÁ KOMISE. *Koordinace sociálního zabezpečení: práce kdekoli v Evropě*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2010. 4 s. ISBN 978-92-79-16521-4.
10. EVROPSKÁ KOMISE. *Vaše Evropa – Vaše práva – Praktický průvodce občanů a podniků po právech a příležitostech na jednotném trhu EU*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2012. 24 s. ISBN 978-92-79-23600-6.
11. HORÁKOVÁ, Milada. *Mezinárodní pracovní migrace v ČR – Bulletin č. 28*. Praha: VÚPSV, 2012. 56 s. ISBN 978-80-7416-104-9.
12. JANKŮ, Martin, Linda JANKŮ. *Vybrané kapitoly z práva EU*. Ostrava: KeyPublishing, 2009. 233 s. ISBN 978-80-7418-049-1.

13. JOKLOVÁ, Kateřina, Jitka RYŠAVÁ a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009. 312 s. ISBN 978-80-7357-437-6.
14. KOLDINSKÁ, Kristina, Gabriela PIKOROVÁ, Ladislav ŠVEC a Igor TOMEŠ. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 252 s. ISBN 978-80-7400-439-1.
15. KRÁL, Richard a kol. *Volný pohyb pracovníků v EU v kontextu skončení přechodných opatření*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2012. 214 s. ISBN 978-80-87146-52-1.
16. KVÁČOVÁ, Jana, Marie PAVLŮ a kol. *Kvalifikovaně na kvalifikace*. Praha: SMG, 2009. 78 s. ISBN 978-80-254-5290-5.
17. LYČKA, Martin, Bohumil KUNC, Klára ŠLÉGROVÁ a kol. *Komentovaná rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie*. Praha: Linde, 2010. 437 s. ISBN 978-80-7201-812-3.
18. MEDVEĎ, Jozef, Juraj NEMEC a kol. *Verejné financie*. Bratislava: Sprint dva, 2011. 640 s. ISBN 978-80-89393-46-6.
19. NAVRÁTIL, Boris, Radomír KAŇA a Bohumír ZLÝ. *Evropská unie a integrační procesy – Terminologický slovník (aktualizovaný po Lisabonské smlouvě)*. Ostrava: VŠB-TU, 2012. 178 s. ISBN 978-80-248-2904-3.
20. OECD. *Free Movement of Workers and Labour Market Adjustment: Recent Experiences from OECD Countries and the European Union*. Paris: OECD Publishing, 2012. 302 s. ISBN 978-92-64-17718-5.
21. STEHLÍK, Václav, Ondřej HAMULÁK a Michal PETR. *Praktikum práva Evropské unie: vnitřní trh: teoretické základy, judikatura, praktické příklady*. Praha: Leges, 2011. 284 s. ISBN 978-80-87576-09-0.
22. SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. 3.vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 328 s. ISBN 978-80-7400-313-4.
23. ŠLOSARČÍK, Ivo. *Politický a právní rámec evropské integrace*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 452 s. ISBN 978-80-7357-471-0.
24. TICHÝ, Luboš, Rainer ARNOLD a Richard KRÁL. *Evropské právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 902 s. ISBN 978-80-7400-333-2.

Elektronické zdroje

1. ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ KOCIÁN, ŠOLC, BALAŠTÍK. Evropské sociální právo – Podpora v nezaměstnanosti [online]. *Ksb.cz*, 2013 [cit. 29.1.2013]. Dostupné z: <http://www.ksb.cz/cs/novinky-publikace/277/evropske-socialni-pravo-podpora-v-nezamestnanosti>.
2. BUDOUCNOST PROFESÍ. Postavení českého trhu práce v rámci EU [online]. *Budoucnostprofesi.cz*, 2012 [cit. 23.3.2013]. Dostupné z: http://budoucnostprofesi.cz/aktuality.html/11_814-postaveni-ceskeho-trhu-prace-v-ramci-eu.
3. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT. Conditions of employment online]. *Arbeitsagentur.de*, 2011 [cit. 6.3.2013]. Dostupné z: http://www.arbeitsagentur.de/nm_581084/Navigation/Dienststellen/besondere-Dst/ZAV/arbeiten-in-deutschland/EN/arbeiten-EN/arbeitsbedingungen-EN/arbeitsbedingungen-nav.html.
4. BUSINESSINFO. Pracovní podmínky v zemích EU/EHP: Švédsko [online]. *Businessinfo.cz*, 2011 [cit. 6.3.2013]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/pracovni-podminky-v-svedsku-743.html#!&chapter=8>.
5. BUSINESSINFO. Pracovní podmínky v zemích EU/EHP: Švýcarsko [online]. *Businessinfo.cz*, 2012 [cit. 6.3.2013]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/pracovni-podminky-v-svycarsku-747.html#!&chapter=10>.
6. BUSINESSINFO. Pracovní podmínky v zemích EU/EHP: Velká Británie [online]. *Businessinfo.cz*, 2012 [cit. 4.3.2013]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/pracovni-podminky-ve-velke-britanii-7143.html#!&chapter=4>.
7. CENTRUM MEZISTÁTNÍCH ÚHRAD. Časté dotazy [online]. *Cmu.cz*, 2012 [cit. 8.4.2013]. Dostupné z: <http://www.cmu.cz/propojistence/castedotazy/48-obecneinformace/267-faq>.
8. CIANEWS.CZ. ČNOPK: V Německu pracuje asi 22,7 tisíce Čechů [online]. *Cianews.cz*, 2012 [cit. 8.4.2013]. Dostupné z: <http://www.cianews.cz/rozhovory-cianews/cnopk-v-nemecku-pracuje-asi-22-7-tisice-cechu/>.
9. ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. Koordinace sociálního zabezpečení [online]. *Cssz.cz*, 2013 [cit. 8.4.2013]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/socialni-zabezpeceni/>.

10. ČESKÁ TELEVIZE. Rozpočet EU bude skromnější, na podporu zaměstnanosti ale stačit bude [online]. *Ceskatelevize.cz*, 2013 [cit. 14.3.2013]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/207268-rozpocet-eu-bude-skromnejsi-na-podporu-zamestnanosti-ale-stacit-bude/>.
11. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Postavení českého trhu práce v rámci EU [online]. *Czso.cz*, 2013 [cit. 23.3.2013]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/1e01747a199f30f4c1256bd50038ab23/bf1caa7f46bc51b2c1257b0100323d2d/\\$FILE/czam012813analyza.pdf](http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/1e01747a199f30f4c1256bd50038ab23/bf1caa7f46bc51b2c1257b0100323d2d/$FILE/czam012813analyza.pdf).
12. DEPARTMENT FOR WORK & PENSIONS. Universal Credit [online]. *Dwp.gov.uk*, 2013 [cit. 4.3.2013]. Dostupné z: <http://www.dwp.gov.uk/policy/welfare-reform/universal-credit/>.
13. DUDA, Danuta. *Právo EU*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně – podnikatelská fakulta v Karviné, 2010. Přednáška č. 8.
14. EURES. EURES – EUROPEAN JOBDAY – burza práce v Českých Budějovicích [online]. *Portal.mpsv.cz*, 2013 [cit. 20.2.2013]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/eures/jobdaycb/>.
15. EURES. Německo životní a pracovní podmínky [online]. *Portal.mpsv.cz*, 2012 [cit. 6.3.2013]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/nemecko/.
16. EURES. Služba EURES v Evropské unii a Evropském hospodářském prostoru [online]. *Portal.mpsv.cz*, 2011 [cit. 20.2.2013]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures.
17. EURES. Švédsko – životní a pracovní podmínky [online]. *Portal.mpsv.cz.cz*, 2013 [cit. 6.3.2013]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/svedsko/#o10.
18. EURES. Švýcarsko – životní a pracovní podmínky [online]. *Portal.mpsv.cz*, 2013 [cit. 6.3.2013]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/svycarsko/.
19. EURES. Velká Británie životní a pracovní podmínky [online]. *Portal.mpsv.cz*, 2011 [cit. 4.3.2013]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/vb/.
20. EUROFOND. Free movement of workers [online]. *Eurofond.europa.eu*, 2011 [cit. 28.1.2013]. Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/freemovementofworkers.htm>.
21. EUR-LEX. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. Července 2005 o uznávání odborných kvalifikací [online]. *Eur-lex.europa.eu*, 2005 [cit. 4.2.2013]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32005L0036:CS:NOT>.

22. EUROPA. Daně [online]. *Europa.eu*, 2013 [cit. 8.4.2013]. Dostupné z: http://europa.eu/pol/tax/index_cs.htm.
23. EUROPA. Díky modernizaci směrnice o uznávání odborných kvalifikací si odborníci snáze najdou kvalifikovanou práci v celé Evropě [online]. *Europa.eu*, 2011 [cit. 4.3.2013]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-11-1562_cs.htm.
24. EUROPEAN COMMISSION. The European Qualifications Framework (EQF) [online]. *Ec.europa.eu*, 2013 [cit. 8.2.2013]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/eqf_en.htm.
25. EUROSOKP. Volný pohyb osob – Jak byly odstraněny překážky volného pohybu pracovníků [online]. *Eurosokp.cz*, 2012b [cit. 28.1.2013]. Dostupné z: <https://www.eurosokp.cz/8736/sekce/volny-pohyb-osob/>.
26. EUROSOKP. Práva zaměstnanců v EU [online]. *Eurosokp.cz*, 2012c [cit. 28.1.2013]. Dostupné z: <https://www.eurosokp.cz/616/sekce/prava-zamestnancu-v-eu/>.
27. EUROSOKP. Stručná historie vnitřního trhu [online]. *Eurosokp.cz*, 2012a [cit. 28.1.2013]. Dostupné z: <https://www.eurosokp.cz/8732/sekce/strucna-historie-vnitriho-trhu>.
28. EUROSTAT. Migration and migrant population statistics [online]. *Epp.eurostat.ec.europa.eu*, 2013 [cit. 8.4.2013]. Dostupné z: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics.
29. EVROPSKÁ KOMISE. Evropa 2020 [online]. *Ec.europa.eu*, 2013 [cit. 14.3.2013]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/targets/index_cs.htm.
30. EVROPSKÁ KOMISE. Evropská strategie zaměstnanosti [online]. *Ec.europa.eu*, 2013 [cit. 14.3.2013]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs&catId=101>.
31. EVROPSKÁ KOMISE. Evropský portál pracovní mobility [online]. *EC.europa.eu*, 2013 [cit. 20.2.2013]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=56&acro=eures&lang=cs>.
32. EVROPSKÁ KOMISE. Tvoje první práce přes EURES [online]. *Ec.europa.eu*, 2012 [cit. 20.2.2013]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=993&langId=cs>.
33. EVROPSKÁ KOMISE. Zásada rovného zacházení s osobami [online]. *Ec.europa.eu*, 2011 [cit. 29.1.2013]. Dostupné z: http://europa.eu/legislation_summaries/human_rights/fundamental_rights_within_european_union/em0008_cs.htm.

34. EVROPSKÝ PARLAMENT. Rovnost mužů a žen [online]. *Circa.europa.eu*, 2008 [cit. 29.1.2013]. Dostupné z: http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/socialemploy/article_7290_cs.htm.
35. CHELEMENDIK.SK. Vo Východnej Európe narastá politická nestabilita ministerstvo [online]. *Chelemendik.sk*, 2013 [cit. 8.4.2013]. Dostupné z: http://www.chelemendik.sk/Vo_Vychodnej_Europe_narasta_politicka_nestabilita__705859120.html.
36. IRSKO AKTUÁLNĚ. Práce v Irsku [online]. *Irsko-aktualne.cz*, 2013 [cit. 8.4.2013]. Dostupné z: <http://www.irsko-aktualne.cz/prace-v-irsku>.
37. MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Seznam mezinárodních smluv [online]. *Msm.cz*, 2012 [cit. 8.2.2013]. Dostupné z: <http://www.msm.cz/file/22914>.
38. NAKLADATELSTVÍ EKONOMICKÉ A PRÁVNÍ LITERATURY OSTRAVA. Pracovní právo ES [online]. *Sagit.cz*, 2012b [cit. 29.1.2013]. Dostupné z: http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=156&typ=r&levelid=EU_201.HTM.
39. NAKLADATELSTVÍ EKONOMICKÉ A PRÁVNÍ LITERATURY OSTRAVA. Uznávání kvalifikace v rámci zemí EU [online]. *Sagit.cz*, 2012d [cit. 4.2.2013]. Dostupné z: <http://www.sagit.cz/pages/prehlrub.asp?cd=221&typ=c>.
40. NAKLADATELSTVÍ EKONOMICKÉ A PRÁVNÍ LITERATURY OSTRAVA. Van Duyn [online]. *Sagit.cz*, 2012c [cit. 29.1.2013]. Dostupné z: http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=156&typ=r&levelid=eu_323.htm.
41. NAKLADATELSTVÍ EKONOMICKÉ A PRÁVNÍ LITERATURY OSTRAVA. Volný pohyb pracovníků [online]. *Sagit.cz*, 2012a [cit. 28.1.2013]. Dostupné z: http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=156&typ=r&levelid=eu_337.htm.
42. NOVINKY.CZ. Pětina lidí zvažuje stěhování za prací [online]. *Novinky.cz*, 2012 [cit. 8.4.2013]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/kariera/286859-petina-lidi-zvazuje-stehovani-za-praci.html>.
43. NOVINKY.CZ. Politická nestabilita by Česku mohla prodrazit rating, varuje ministerstvo [online]. *Novinky.cz*, 2013 [cit. 8.4.2013]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/ekonomika/278498-politicka-nestabilita-by-cesku-mohla-prodrazit-rating-varuje-ministerstvo.html>.
44. ODBOR KOMPATIBILITY S PRÁVE ES – ÚŘAD VLÁDY ČR. Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. října 1969 [online]. *Isap.vlada.cz*, 2013 [cit. 29.1.2013]. Dostupné z:

<http://isap.vlada.cz/Dul/JUDIKATY.nsf/9c363760d7ae8b9d80256dd00033eec7/acbcf098700ba024c12564390017210d?OpenDocument>.

45. SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÉ UNIE. Rozsudek Soudního dvora ve věci 149/79 [online]. *Curia.europa.eu*, 2012 [cit. 29.1.2013]. Dostupné z: http://curia.europa.eu/arrets/TRA-DOC-CS-ARRET-C-0149-1979-200406996-05_00.html.

46. THE OFFICIAL GATEWAY TO SWEDEN. Sweden's labor shortage list [online]. *Sweden.se*, 2013 [cit. 6.3.2013]. Dostupné z: <http://www.sweden.se/eng/Home/Work/Get-a-job/Labor-shortage-list/>.

47. TÝDEN.CZ. Čím dál víc mladých jezdí dělat ven. Pracují v hospodách i kancelářích [online]. *Tyden.cz*, 2012 [cit. 8.4.2013]. Dostupné z: http://www.tyden.cz/rubriky/byznys/cesko/mladi-cesi-jezdi-za-praci-ven-delaji-v-hospodach-i-kancelarich_240562.html.

48. ÚŘEDNÍ VĚSTNÍK EVROPSKÉ UNIE. Doporučení Evropské parlamentu a Rady ze dne 23. dubna 2008 o zavedení evropského rámce kvalifikací pro Celoživotní učení [online]. *Eur-lex.europa.eu*, 2008 [cit. 8.2.2013]. Dostupné z: eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:CS:PDF.

49. ÚŘEDNÍ VĚSTNÍK EVROPSKÉ UNIE. Listina základních práv Evropské unie (2010/C 83/02) [online]. *Eur-lex.europa.eu*, 2010 [cit. 29.1.2013]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:cs:PDF>.

50. ÚŘEDNÍ VĚSTNÍK EVROPSKÉ UNIE. Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení [online]. *Eur-lex.europa.eu*, 2004a [cit. 29.1.2013]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:05:32004R0883:CS:PDF>.

51. ÚŘEDNÍ VĚSTNÍK EVROPSKÉ UNIE. Nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství [online]. *Eur-lex.europa.eu*, 2012 [cit. 4.2.2013]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31968R1612:cs:HTML>.

52. ÚŘEDNÍ VĚSTNÍK EVROPSKÉ UNIE. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. Července 2005 o uznávání odborných kvalifikací [online]. *Eur-lex.europa.eu*, 2005 [cit. 4.3.2013]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32005L0036:CS:NOT>.

53. VELVYSLANECTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY V LONDÝNĚ. Práce ve Velké Británii [online]. *Mzv.cz*, 2013 [cit. 4.3.2013]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/london/cz/obchod_a_ekonomika/prace_ve_velke_britanii/index.html.

54. ZDRAVOTNICKÉ NOVINY. Jak je to se zdravotní péčí v zemích EU [online]. *Zdravi.e15.cz*, 2010 [cit. 8.4.2013]. Dostupné z: <http://zdravi.e15.cz/clanek/priloha-pacientske-listy/jak-je-to-se-zdravotni-peci-v-zemich-eu-453150>.

Seznam zkratk

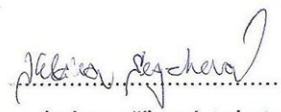
ČR	Česká republika
EEO	Evropská agentura pro sledování zaměstnanosti
EHP	Evropský hospodářský prostor
EHS	Evropské hospodářské společenství
ENIC	Evropská síť informačních středisek
EQF	Evropský referenční rámec pro kvalifikace
ES	Evropské společenství
ESD	Evropský soudní dvůr
EU	Evropská unie
EU-8	Zahrnuje Českou republiku, Polsko, Maďarsko, Slovensko, Slovinsko, Estonsko, Litvu a Lotyšsko
EU-17	Zahrnuje státy eurozóny
EU-27	Zahrnuje všechny členské státy Evropské unie
EURES	Evropská služba zaměstnanosti
EUROSTAT	Evropský statistický úřad
HDP	Hrubý domácí produkt
LZP	Listina základních práv
MLP	Program vzájemného učení
NARNIC	Národní informační středisko pro akademické uznávání
NI-number	Národní číslo pojištění
REC	Profesním sdružení personálních agentur
SEK	Švédská koruna
SES	Smlouva o Evropském společenství
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
UNESCO	Organizace spojených národů pro výchovu, vědu a kulturu

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 18. 4. 2013


jméno a příjmení studenta

Seznam příloh

Příloha 1- Žádost o formulář E301/U1 v ČR	1
Příloha 2 - Mapa přeshraničních regionů	3
Příloha 3 - Míra nezaměstnanosti v zemích EU v letech 2004-2012 (v procentech)	4
Příloha 4 - Počet občanů ČR zaměstnaných na území států EU/EHP a Švýcarska.....	5

